



저작자표시-비영리-동일조건변경허락 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



동일조건변경허락. 귀하가 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공했을 경우에는, 이 저작물과 동일한 이용허락조건하에서만 배포할 수 있습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

행정학 석사 학위논문

주5일 수업제 하에서의
교사들의 직무만족도에 관한 연구

- 충청북도 지역을 중심으로 -

2014년 2월

서울대학교 행정대학원

행정학과

유제원

주5일 수업제 하에서의 교사들의 직무만족도에 관한 연구

- 충청북도 지역을 중심으로 -

지도교수 박 상 인

이 논문을 행정학 석사학위논문으로 제출함

2013년 10월

서울대학교 행정대학원

행 정 학 과

유 제 원

유제원의 석사 학위논문을 인준함

2013년 12월

위 원 장 노 경 수 (인)

부 위 원 장 정 광 호 (인)

위 원 박 상 인 (인)

요 약 (국문초록)

전 세계적으로 인적자원에 대한 중요성이 증대되면서 교육에 대한 관심이 증가하고 있다. 그러한 가운데 우리나라에서는 교육과 관련하여 다양한 정책들이 시행, 실시되고 있다. 2012년부터 주5일 수업제가 전면 시행되고 있으며, 이에 대한 효과 등에 대해서 많은 논의가 이루어지고 있다.

우리나라의 경우 예산의 50조 이상을 교육 분야에 투자를 하고 있음에도 그에 대한 제도적이고 안정적인 체계를 구축하고 있지 못하고 있으며, 특히 교사에 대한 대우 및 후생에 대한 복지 또한 높다고 할 수 없다. 이러한 문제는 유능한 인력의 유출로 이어질 수 있으며 설령 이직을 하지 않더라도 이러한 행태는 교육서비스의 질 하락으로 이어질 수 있다. 이는 문제시 되고 있는 사교육의 증가로 이어질 수 있다.

본 연구는 이러한 인식을 기초로 하여 주5일 수업제 하에서의 교사의 직무만족도를 연구함으로써 정책의 시행에 있어서 무엇이 문제로 지적될 수 있는지, 그에 대한 함의는 무엇인지에 대해 고찰하고자 한다. 이를 위해 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

1. 주5일 수업제가 시행되고 있는 상황에서 교사의 전체적인 직무만족도와 주5일 수업관련 직무만족도의 수준은 어떠한가?
2. 교사의 통계학적 특성 및 주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 따라 전체적인 직무만족도, 주5일 수업관련 직무만족도의 차이가 나타나는지, 그 차이의 정도는 어떠한가? 또한 각 직무만족도를 6개의 영역으로 나누어 살펴보면 각각의 영역에서 차이가 나타나는 이유는 무엇인가?
3. 각 통제변수 별로 직무만족도의 차이가 나타난다면 이는 선행연구와 어떤 차이가 나타나는지, 주5일 수업관련 직무만족도의 차이는 왜 나

타나는지 교사들의 의견을 참고하여 분석하고자 하였다.

주5일 수업에 대한 인식 및 태도, 교사의 직무만족도에 대한 설문지를 구성한 후 설문조사를 거쳐 결과를 토대로 분석을 실시하였다. 또한 직무만족도의 영역을 6가지 영역으로 나누어 분석하였고 인구통계학적 변수와 주5일 수업에 대한 인식을 토대로 상관분석 및 회귀분석을 실시하였다.

연구에 대한 결과는 다음과 같다.

1. 우선 선행연구에 비해 전체적인 직무만족도의 평균수준은 높게 측정되었다. 또한 주5일 수업과 관련한 직무만족도의 수준은 전체적인 직무만족도보다 높게 나타났다.

2. 인구 통계학적 변수 중 학교의 소재 지역, 연령, 교원 단체 가입여부에 따른 직무만족도의 차이가 나타났으며, 주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 따른 직무만족도의 차이가 나타났다. 성별, 학력에 따른 전체적인 직무만족도와 주5일 수업관련 직무만족도의 차이는 유의미하지 않게 나왔으나 기존 연구에 있어서는 유의미하게 나온 선행연구가 있었으며 회귀계수 값은 남교사의 직무만족도가 여교사의 직무만족도보다 높게 나타났다.

3. 소재 지역의 경우 시지역이 군·읍·면 지역에 비해 높게 조사되었는데 정책 인프라의 구축이나 제반시설 등에 있어 차이, 통근 비용 등이 원인으로 지적될 수 있다. 연령의 경우 40세를 중심으로 직무만족도와 주5일 수업관련 직무만족도의 차이가 유의미하게 나타났으며, 40세 이상의 교사의 직무만족도가 더 높게 나타났다. 이는 각 연령에 따른 업무 부담의 경중, 업무의 적응 여부 등이 원인일 수 있다. 교원 단체 특히 한국교원단체총연합회에 가입여부에 따라 직무만족도와 주5일 수업관련 직무만족도의 차이가 유의미하게 나타났는데 교원단체의 경우 교원단체 가입에 따른 처우나 여건 개선 등의 교권을 보장하려는 성격 등에 기인한 것으로 보인다.

이러한 차이로 인한 결과는 주5일 수업과 관련한 정책의 시행에 있어서 한계점으로 인식될 수 있으며, 더 나아가 이에 따른 보완이나 고려가 필요하다고 할 수 있다. 더욱이 설문지의 학교생활 관련 요구사항에서 업무 과다 및 주5일 수업에 대한 인프라 부족에 대한 언급이 많았으며, 설문 문항에 있어서도 업무와 관련된 직무만족도가 가장 낮게 나온 점을 감안하면 업무적인 면에서의 제도적인 개선과 주5일 수업과 관련한 여러 인프라 구축이 요구된다.

주요어 : 초등학교 교사, 주5일 수업제, 직무 만족도

학 번 : 2 0 1 1 - 2 3 8 8 1

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 목적과 필요성	1
2. 연구의 범위 및 방법	4
1) 연구의 범위	4
2) 연구 방법	6
II. 이론적 논의와 선행연구 검토	7
1. 주5일 수업제에 대한 이론적 논의	7
1) 주5일 수업제의 개념, 배경과 목적	7
2) 주5일 수업제의 도입 과정	9
3) 주5일 수업제 현황	11
4) 주5일 수업제의 해외 동향과 인적자원의 비교	17
5) 주5일 수업제에 관한 선행연구	20
2. 직무만족에 대한 이론적 논의	22
1) 직무만족의 개념	22
2) 직무만족에 대한 이론적 배경	23
(1) 내용이론 (Content theory)	23
(2) 과정이론 (Process theory)	26

3) 직무만족에 영향을 미치는 요인	30
3. 주5일 수업제가 교사의 직무만족에 미치는 영향에 대한 직관적 설명	31
Ⅲ. 연구설계 및 분석 방법	34
1. 분석의 틀 및 가설 설정	34
1) 분석의 틀	34
2) 가설의 설정	35
3) 변수의 조작적 정의	36
2. 표본 설정 및 분석 기법	37
1) 표본 설정	37
2) 자료의 수집	40
3) 자료의 분석	41
Ⅳ. 결과 및 해석	42
1. 기초통계량 분석	42
2. 신뢰도 검증	44
3. 요인분석	46
4. 상관관계	47
5. 초등학교 교사의 주5일 수업제에 대한 인식	50
6. 전체 직무 만족도에 따른 회귀분석에 대한 해석	51

1) 전체적인 직무만족	51
(1) 교사의 전체적인 만족도에 대한 분석	53
(2) 각 영역별 교사의 직무만족도에 대한 분석	57
2) 주5일 수업 관련 직무만족도	70
(1) 주5일 수업 관련 직무만족도	70
(2) 주5일 수업 관련 직무만족도에 대한 분석	71
(3) 각 영역 별 주5일 수업관련 직무만족도	75
 V. 요약 및 결론	88
1. 연구 결과의 요약	88
2. 결론	95
3. 한계 및 제언	98
 참 고 문 헌	101
 부 록	107

< 표 > 목 차

< 표 I - 1 >	5
< 표 I - 2 >	5
< 표 II - 1 >	10
< 표 II - 2 >	12
< 표 II - 3 >	13
< 표 II - 4 >	14
< 표 II - 5 >	15
< 표 II - 6 >	16
< 표 II - 7 >	20
< 표 II - 8 >	24
< 표 II - 9 >	26
< 표 III - 1 >	39
< 표 III - 2 >	41
< 표 IV - 1 >	42
< 표 IV - 2 >	45
< 표 IV - 3 >	48
< 표 IV - 4 >	50
< 표 IV - 5 >	52
< 표 IV - 6 >	52
< 표 IV - 7 >	53
< 표 IV - 8 >	54
< 표 IV - 9 >	55
< 표 IV - 10 >	58
< 표 IV - 11 >	60
< 표 IV - 12 >	62
< 표 IV - 13 >	64

< 표 IV - 14 >	66
< 표 IV - 15 >	68
< 표 IV - 16 >	70
< 표 IV - 17 >	71
< 표 IV - 18 >	72
< 표 IV - 19 >	73
< 표 IV - 20 >	75
< 표 IV - 21 >	77
< 표 IV - 22 >	79
< 표 IV - 23 >	81
< 표 IV - 24 >	83
< 표 IV - 25 >	85
< 표 V - 1 >	89
< 표 V - 2 >	92

< 그림 > 목 차

< 표 II - 1 >	27
< 표 II - 2 >	28
< 표 II - 3 >	29
< 표 III - 1 >	35

I. 서론

1. 연구의 목적과 필요성

1990년대 말부터 정부는 국가의 경쟁력을 제고하고 인적자원을 자본이라는 개념 하에 경쟁과 성과, 효율성 등을 중시하는 교육개혁을 추진하고 있다. 이에 교육 재정적 측면이나 시설 등의 양적인 인프라 측면에서 괄목할 정도의 발전을 보여왔다. 전국적으로 각 학교마다 컴퓨터, 멀티 스크린 등의 IT기기가 설치되었고 학급당 학생 수도 계속 감소하고 있다. 교육관련 예산 또한 2013년 현재 50,265,597백만원으로 2003년 24,902,247백만원에 비해 2배 이상 늘어났다(디지털예산회계시스템¹⁾). 그 중 2003년에는 초·중등교육이 21,722,862백만원으로 약 87%를 차지하고 있으며 2013년 또한 41,540,623백만원으로 비중은 줄었지만 여전히 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 다른 국가와 비교하더라도 교육지출과 관련한 가정의 지출도 다른 나라에 비해 매우 높은 수준을 유지하고 있으며, 고등교육 이상의 교육을 이수한 25세 이상의 인구의 비중도 OECD국가 중에서 가장 높은 비중을 차지하고 있다(OECD, 2013).

이러한 변화와 맞물려 2012년부터 전국적으로 주5일 수업제가 시행되고 있다. 주5일 수업제는 기존에 편중된 지적교육에서 운영되던 것을 새로이 검토함으로서 지적 교육과 비지적 교육의 균형을 도모할 계기로써 나온 것이라 할 수 있다(박창언, 김희용, 차철표, 2012). 학교라는 제한된 공간에서 이루어지는 기존교육과 달리 주5일 수업을 통해 교육이 가정, 지역 사회 등으로 확대되고 이에 따른 학생, 교사, 학부모 등이 이를 통해 더 나은 만족을 느끼도록 하는 것이 이 정책의 취지인 것이다. 하지만 학교에 대한 안전도우미 등의 인력이 부족하고

1) 디지털 예산회계시스템 (https://www.digitalbrain.go.kr/kor/view/status/status01_02_03.jsp?fscl_yy=2003&fld_cd=310&fscl_div1_cd=1&code=DB01010203&x=5&y=12)

안전 사고 예방이 부족하다는 점, 교육 취약 계층 및 취약지역 학생을 위한 지원에 대한 관심이 필요하다는 인식조사 등에서 알 수 있듯이 주5일 수업과 관련하여 한계를 가지고 있다(이미숙, 2013). 이러한 이유로 일본의 경우 2002학년도부터는 전면시행하고 있는 주5일 수업제를 다시 바꾸어 토요일수업을 부활시킬 것이라는 전망도 나오고 있다²⁾.

사회가 정보화, 개방화가 가속화됨에 따라 학교 조직도 변화되어야 할 압력이 커지는 상황에서 교육에 대한 학생, 학부모, 지역사회 등의 사회적 요구와 기대가 증가하고 있고 이에 교사들은 복잡하고 다양한 직무역할의 수행을 요구받고 있다. 하지만 교사의 자율성 신장은 교육 행정가와의 빈번한 마찰을 초래하였으며 각 구성원의 기대와 실제 사이의 괴리 등으로 직무만족도에 있어 영향을 받게 되었다(김정휘, 서대식, 2003). 잦은 교육개혁이나 교육적 기반이 성립되지 않은 교육정책은 조직의 성과 주요지표로 다루어진 직무만족에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있으며, 이는 조직의 성과나 효율성이 저하되고 직무에 대한 불만의 증가로 이어질 수 있다(신승엽, 2005). 직무에 대한 불만족의 증가는 조직 몰입을 낮추고 나아가 그에 따른 효과성을 나눌 수 있으며 장기적으로 교육인력의 이직이나 유출을 유발함으로써 교육에 대한 질을 하락시킬 수 있다. 구체적인 예로 교사나 보육교사의 직무만족의 경우 이직 의도에 유의미한 영향을 미친다는 결과가 있다(이병록, 이광연, 2012; 재인용 서지영, 서영숙, 2002; 옥장흠, 2009; 오연주, 한유미, 2005).

이와 관련하여 주5일 수업을 주도적으로 시행해야만 하는 교사의 경우 이를 긍정적으로 인식한다는 조사만 있을 뿐 실제로 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는지에 대한 연구는 미진해 보인다. 직관적으로 주5일 수업으로 인해 여가시간의 증가, 수업 일수의 감소 등으로 직무

2) 연합뉴스(<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=104&oid=001&aid=0006450415>), TV조선(http://news.tv.chosun.com/site/data/html_dir/2013/08/28/2013082890375.html)

만족이 크게 증가할 것이라고 예측할 수는 있다. 하지만 대부분의 교사가 다양한 체험학습을 위해 주5일 수업제를 찬성함에도 주5일 수업 이후에 체험학습과 현장학습이 늘어났다고 인식하는 비율이 높지 않다는 조사, 주5일 수업에 따른 방과 후 활동에 대한 효과가 크지 않을 수 있다는 조사 등에 비추어 실제적인 적용에 있어 혼란이나 스트레스 등으로 직무만족에 미치는 영향이 줄어들 수도 있음을 고려해야 할 것이다(방은령, 오덕근, 2007).

이러한 사실에 기초하여 본 논문에서는 지방의 초등학교 교사를 중심으로 주5일 수업제를 실시하고 난 후 직무에서 느끼는 직무만족도가 차이가 있는지에 대하여 알아보고자 한다.

본 연구에 대한 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 주5일 수업에 대한 교사들의 기본적인 인식을 조사, 분석하고자 한다. 주5일 수업이 시행되고 그에 따라 느끼는 교사들의 태도나 필요성, 효과에 대해 조사하고자 하였다.

둘째, 주5일 수업제가 전면적으로 실시된 후 초등학교 교사의 전체적인 직무만족 수준은 어떠한고 인구통계학적인 변수 등에 따라 직무만족의 차이가 나타나는지 미치는 영향의 정도는 어떠한지 분석하고자 한다. 특히 학교의 소재 지역 간 불균형 문제와 젊은 교사의 이직과 관련하여 소재지역이나 연령, 더 나아가 교원단체에 따라 직무만족도 내지 주5일 수업 관련 직무만족도가 달라지는지 살펴보겠다.

셋째, 주5일 수업제가 전면적으로 실시된 후 초등학교 교사의 직무만족 수준은 배경영역별로 어떠한 차이가 있는지 분석하고자 한다. 주5일 수업에 대한 인식 및 태도, 성별, 지역, 연령, 소재 지역, 교원단체가입 여부 등에 따라 각 영역(인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체제, 행정체제, 사회적 인식)에 따라 전체적인 직무만족도의 차이

가 있는지, 또한 주5일 수업 관련한 만족도에 차이가 있는지 알아보겠다.

후술하는 바와 같이 주5일 수업의 경우 직무만족도와 관련하여 체계적으로 다룬 연구는 거의 없고 주로 주5일 수업제 도입에 따른 학력관과 학교교육의 방향이나 교육적 의미, 쟁점과 실태에 관한 연구가 제한적으로 이루어져 있다(박창언, 김희용, 차철표, 2012.; 임중화, 2011; 이윤미, 2005). 직무만족과 관련하여서는 주5일 수업과 관련하여 학부모와 교사, 학생들의 인식조사에 대한 연구가 존재하여 이를 바탕으로 주5일 수업에 대한 인식과 직무만족과의 관계에 있어 연구를 진행하고자 한다.

2. 연구의 범위 및 방법

1) 연구의 범위

본 연구의 모집단은 특별광역시가 아닌 도 지역에서 근무하는 교사로써 그 중 충청북도 소재 초등학교에서 근무하는 교사들을 표본으로 선정할 예정이다. 2012년 기준으로 충청북도 초등학교 현황 < 표 I - 1 > 을 보면, 학교 수는 국립학교 2개교, 공립학교 256개교, 사립학교 1개교로 총 259개교이다. 이들 학교의 소재 지역별 분포를 보면 시 지역 학교가 122개교이며 군(면·읍) 지역 학교가 137개교이다(충청북도 교육청, 2012).

충청북도 초등학교 교원 현황을 보면 < 표 I - 2 > 와 같이 학교 설립 유형에 따라 국립학교 교원 수는 59명, 공립학교는 6,310명, 사립학교는 15명이었고, 소재 지역별로는 시 지역은 3,880명, 군(읍·면) 지역 2,504명이였다(충청북도 교육청, 2012).

< 표 I - 1 > 충청북도 초등학교 학교 현황

구 분		학교수	비율(%)
학교설립 유형	국립	2	0.8
	공립	256(16)	98.8
	사립	1	0.4
소재지역	시	122(3)	47.1
	군(읍·면)	137(13)	52.9
계		259(16)	100.0

주 : ()내는 분교수이며 전체수에 미포함.

< 표 I - 2 > 충청북도 초등학교 교원 현황

구 분		교원수	비율(%)
학교설립 유형	국립	59	0.9
	공립	6,310	98.9
	사립	15	0.2
소재지역	시	3,880	60.8
	군(읍·면)	2,504	39.2
성별	남자	1,770	27.7
	여자	4,614	72.3
연령	24세 이하	377(278)	5.9
	25-29	1,321(951)	20.7
	30-34	869(688)	13.6
	35-39	1,112(899)	17.5
	40-44	826(601)	12.9
	45-49	537(427)	8.4
	50-54	377(289)	5.9
	55세 이상	965(481)	15.1
계		6,384	100.0

주 : () 수는 여자 교원수임.

이 중 자료 수집을 위하여 구조화된 설문지를 사용하였으며 조사대상으로 선정된 초등학교의 경우 임의적으로 선정하되, 소재 지역에 따라

층화추출을 하고자 하였다. 각 학교에 대해서는 연구 부장 교사 등의 협조를 구하여 설문지를 배부토록 하였다 .

2) 연구 방법

논문을 위하여 문헌연구와 실증적 연구 분석 방법을 이용하였다. 기존의 문헌과 관련 연구를 살펴보고, 연구모형과 연구가설을 제시하였다.

이론적인 부분에 대해서는 국내외 학위 및 학술논문, 연구저널 등과 같은 자료를 중심으로 살펴보았으며, 주5일 수업제와 교사들의 직무만족에 관한 여러 논문을 수집하였다. 실증적 연구에서는 연구 모형을 바탕으로 충청북도 내 교사들을 대상으로 하여 설문지를 배포하였고 2013년 10월 15일부터 28일간 설문조사를 실시하였다.

Ⅱ. 이론적 논의와 선행연구 검토

1. 주5일 수업제에 대한 이론적 논의

1) 주5일 수업제의 개념, 배경과 목적

주5일 수업제란 기존 토요일에 수업을 하던 것을 토요일을 제외하여 수업을 하는 것을 의미하며 넓은 의미로는 일주일에 5일을 수업하는 것을 말한다. 이제까지 학교라는 공간에서의 교육을 학교 밖으로 확대하고 가정이나 지역 사회로 이를 확대함으로써 교육공동체의 구현을 내포하고 있는 것이다(박성우, 이상진, 2005; 조정민, 김건희, 2012). 이에 주5일 수업제는 학생이 여유를 가지고 각자의 적성과 소질을 살리면서 자아실현을 할 수 있도록 수업일을 축소하고 학생이 다양한 장소에서 다양한 사람들과 다양한 체험활동을 하도록 도움으로써 핵심역량을 갖춘 미래 인재 육성을 지향한다(주5일 수업제 운영매뉴얼).

주5일 수업을 표현하는 방법은 주5일제 수업, 학교 5일제 등 다양하게 불리지만 ‘주5일 수업(제)’라는 단어가 교육인적자원부(현 교육부)에서 공식적으로 사용하는 용어로 이에 따른 토요일 휴업이 교사들에게 휴무인지 수업의 휴업인지 하는 맥락에서 일반적으로 받아들여지기도 하고 문제시되기도 한다(이윤미, 2005). 하지만 본 논문에서는 초·중등교육법에서 사용하고 공식적으로 사용되는 ‘주5일 수업’ 또는 ‘주5일 수업제’라는 용어를 사용하도록 하겠다(박창언, 김희용, 차철표, 2012; 임종화, 2011; 조정민, 김건희, 2012).

이러한 주5일 수업제가 추진된 배경은 다음과 같다(주5일 수업제 시행계획, 2011; 주5일 수업 운영매뉴얼, 2012)

첫째, 삶의 질 향상에 따른 사회적 변화에 따른 요구에 기인한다. 근로기준법 개정에 따른 주40시간 근무제가 확대 시행되고 있고 초·

중·고교생 자녀를 둔 가구가 2011년 현재 550만가구라는 점을 감안할 때 이에 대한 건전하고 바람직한 여가가 정립될 필요가 있는 것이다. 또한 부차적으로 여가 관련 산업 활성화 및 일자리 창출 등의 효과도 이러한 주5일 수업제 시행에 따른 배경이 된다.

둘째, 미래 인재육성을 위한 교육 패러다임의 전환에 기인한다. 포스트모더니즘이나 지식기반사회로의 변화는 교육 내용뿐만 아니라 교육방법에 있어서도 변화를 가져왔으며 단순히 지식을 많이 체득하는 것이 아니라 사고력이나 판단력 등을 강조하게 되었다. 특히 자기 주도적 학습능력과 평생교육 강조 등에 대한 의식변화는 이러한 주 5일 수업에 대한 지지를 상승시키고 있다. 이러한 상황에서 공교육제도는 환경의 변화에 따라 많은 도전을 받게 되었고 교육 분야에서 대안 교육이나 재택학교, 사이버 학교 등 교육 체제에 대한 재구조화를 요구하게 된 것이다(이종태, 2001).

이를 종합하여 이야기하면 주40시간 근무제 시행 등의 우리 사회 변화와 창의성, 문제해결력, 인성 등을 중시하는 새로운 학력관의 등장, 자기 주도적 학습 능력 및 평생교육 강조 등에 따른 의식 변화가 주5일 수업을 추진하게 된 배경이 된 것이다.

다음으로 주5일 수업제의 추진 목표를 살펴보면 다음과 같다. 우선 가정과 지역사회의 교육력 회복 측면에서 학생들에게 시간적 여유를 줌으로써 가족과 지역사회의 만남의 기회를 제공하고 학습의 장을 넓혀준다는 점에 있다. 다음으로, 가정과 사회의 역량 회복 측면에서 가정과 사회와의 역할 분담을 통해 지역사회의 교육적 역량을 회복시켜 다양한 체험활동과 민간자원을 이용함으로써 보다 학교, 가정, 사회, 국가 차원의 유기적 협력 체제를 구축할 수 있도록 하는데 목표가 있다. 끝으로 다양한 현장체험의 기회제공 측면에서 사회에서 요구하는 창의성, 문제해결력, 인성 및 자기 주도적 학습 능력을 기를 수 있는 다양한 현장 체험의 기회를 제공함으로써 능동적이고 자기주도적인 교육을 시행하도록 하고 있다(주5일 수업제 토요배움터³⁾). 이를 통해

학교, 가정, 지역사회의 교육기능 강화를 통한 창의적인 미래 인재 육성이라는 비전을 달성하는 것을 목적으로 한다.

2) 주5일 수업제의 도입 과정

주5일 수업에 대한 논의는 1980년 대 초 국민당에서 주5일 수업 실시를 내용으로 하는 정부 건의안을 국회에 제출하였고 이에 따른 서울과 부산에 시범학교를 운영하였던 데에서 출발을 찾을 수 있다(박창언, 김희용, 차철표 2012). 이에 따라 ‘책가방 없는 날’이나 ‘자율학습의 날’이 운영함으로써 주5일 수업에 대한 기반을 다졌다고 할 수도 있지만 주5일 수업이 시행되기 위한 본격적 논의는 1990년대가 지나서라고 할 수 있다.

우선적으로 주5일 수업제는 주5일 근무와 관련이 깊다. 주5일 근무에 대한 논의는 본격적으로 2000년 5월 17일 노사정 위원회 내 ‘근로시간 단축 특별위원회’가 구성되면서 시작되었다. ‘근로시간 단축 특별위원회’에서는 근로시간 단축에 대한 기본원칙을 합의 하였고 이에 따른 정부 차원의 주 5일 근무제 협의가 이루어졌다. 2000년 10월 24일에 주5일 근무제 실시가 확정되었으며, 2003년 8월에 근로기준법 개정안이 국회를 통과하면서부터 본격적으로 근로시간이 주 5일로 축소되었다. 그 후 2004년 7월부터 법정근로시간을 40시간으로 단축하였고 구체적 시행 시기는 업종이나 규모에 따라 달리하였다. 이러한 노동계, 사회계의 변화는 주5일 수업을 위한 기반이 되었다.

주5일 수업과 관련해서는 2004년 3월부터 희망학교를 대상으로 월1회 주5일 수업을 실시하였고, 다음해인 2005년에는 월 2회를 실시하였다. 2011년 6월 14일 교육과학 기술부는 문화체육관광부, 보건복지부 등 유관부처와 함께 2012학년도부터 전국의 초·중·고교를 대상으로 전면적인 주 5일 수업을 자율적으로 도입할 것을 발표하였다(교육과학 기술부(현 교육부), 2011). 그리고 ‘주5일 수업제 시행 중앙 추진

3) <http://5days.go.kr/>

단’을 만들어 2011년 7월부터 2012년 2월까지 ‘주5일 수업제 시범운영학교(632개교)’를 선정·운영하였다. 2011년 10월에는 주5일 수업과 관련하여 『초·중등교육법 시행령』을 개정·공포하여 수업일수를 주5일을 기준으로 3단계(190일, 205일, 220일)로 구분하여 자율적으로 선택하도록 하였다. 2012년 2월에는 주5일 수업제 시행 대책 점검 및 국무회의 보고 후에 전면적인 주 5일 수업을 자율적으로 실시하는 정책이 행해지고 있다(박창언, 김희용, 차철표 2012; 김태연 2012). 이와 더불어 ‘토요 돌봄 교실’과 ‘토요일 방과 후 학교’를 확대·운영하고 있으며, 건전한 여가 문화 정착을 위한 ‘토요 Sports Day’등을 운영·실시하고 있다(주5일 수업 운영매뉴얼, 2012). 주5일 수업 추진과정의 개략적인 변화의 모습은 < 표 II - 1 > 과 같다.

< 표 II - 1 > 주5일 수업제의 추진 과정

구 분	노동·경제계의 주요내용	교육계의 주요내용
1980초 ~ 1990초	- 1983년부터 국민학교(현재의 초등학교) 주5일수업제 단계적 실시 건의안 국회 제출	‘자율 학습의 날’, ‘책가방 없는 날’ 운영
2000 ~ 2004	- 노사정위원회, 주5일 근무제 실시 확정(2000.10.24) - 주5일 근무제 도입을 위한 ‘근로기준법 개정안’ 통과(2003.8.20) - 단계적 적용 로드맵 실행(2004.7~ 2011.7) : 법정근로시간 ‘1주 44시간 → 40시간’으로 단축, 구체적 시행 시기는 업종·규모에 따라 다르게 적용	-
2005	-	월 1회 모든 학교 주5일수업제 실시

2006	-	월 2회 모든 학교 주5일수 업제 실시
2010	- 주40시간 근무제 확대 시행 ‘근로기준법 시행령’ 개정, 2010.12) - 2011년 7월 1일부터 5인 이상 사업장까지 확대	-
2011	- 5인 이상 사업장 주 40시간 근무제 실시(2011.7.1)	주5일수업제 시행 계획 확 정 발표(2011.6.14): 2012 학년도부터 전국의 초·중· 고교를 대상으로 전면 자 율 도입

※ 출처 : 주5일 수업제 운영매뉴얼(초등학교), 2012.

주5일 수업제의 경우 1980년대 논의는 있어왔지만 주5일 근무제 확대 시행과 더불어 본격적으로 이루어져 왔다고 볼 수 있고, 2012년부터 초등학교의 경우 전국적으로 실시되고 있다.

3) 주5일 수업제 현황

현재 전국 대부분의 초·중·고교에서 주5일 수업을 전면, 자율적으로 실시하고 있다. < 표 II - 2 > 에 따르면 전국 학교의 전면 실시 비율은 약 99.6%이며, 특히 초등학교의 경우 모든 학교가 실시하고 있다(창의인성교육넷).

< 표 II - 2 > 주5일 수업제 추진현황

구 분	전면 실시 190일 이상(비율)	월 2회 실시 205일 이상(비율)	미실시 220일 이상(비율)	합 계
초등학교	5,882(100%)			5,882
중학교	3,158(99.8%)	6(0.2%)	1	3,165
고등학교	2,263(98.6%)	33(1.4%)		2,296
특수학교	148(98.7%)	2(1.3%)		150
합계	11,451(99.6%)	41(0.4%)	1	11,493

※ 출처 : 창의인성교육넷(<http://www.crezone.net>)

교육과학기술부(현 교육부)는 2012년에 전면적이고 전국적인 주5일 수업 실시와 함께 2013년에는 주5일 수업 토요프로그램 9만여 개를 운영할 것이라는 운영계획을 발표하였다. 저소득층이나 맞벌이 부부의 자녀에 대해서는 토요일 돌봄 수요를 전부 수용토록 하고 있으며, 토요일 방과 후 학교를 희망하는 학생을 위한 다양한 예체능 및 특기적성 프로그램을 제공하고자 하고 있다. 창의인성교육넷에 따르면 2012년 ‘토요돌봄교실’은 5,225교에서 실시하고 있으며 수요가 있는 경우 10만 명 정도의 인원을 수용토록 할 계획에 있다. ‘토요 방과 후 학교’의 경우 9,702교(약 75만명)에서 확대 시행되고 있으며, ‘토요 스포츠 데이’ 또한 4,134교에서 실시되고 있다. 토요 문화예술 동아리의 경우 1,947교, 교육복지 우선 지원 사업의 경우 1,736개교로 확대·실시하고 있다. < 표 II - 3 > 에 따르면 교육부를 제외한 유관부처가 주관하는 프로그램 운영현황을 알 수 있다. 우선 보건복지부의 경우 지역아동센터를 활용하여 방과 후 돌봄 서비스를 제공하고 있으며, 여성 가족부는 공공수련시설 및 방과 후 아카데미를 운영하고 있다. 문화부의 경우 문화시설을 통한 문화·예술 체험 활동을 운영하고 있으며, 국토부의 경우 학생 대상 수상레저, 강습프로그램을 운영하고 있다.

< 표 II - 3 > 유관부처 주관 관련 프로그램 운영 현황

부처명	프로그램 현황
보건복지부	<ul style="list-style-type: none"> •지역아동센터를 활용한 방과후 돌봄서비스 제공 ※ 3,690개('11) 중 1,860개(50.4%) 토요일 운영
여성가족부	<ul style="list-style-type: none"> •공공수련시설(708개) 및 청소년 방과후 아카데미(200개) 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 방과 후 보호, 학습능력배양, 체험활동, 급식, 건강관리 등 •위기청소년 지원을 위한 CYS-Net 및 헬프콜 청소년 전화 1388 운영 ※ CYS-Net ('10년)166개, 1388 콜 이용량 1,158건/일
문화부	<ul style="list-style-type: none"> •박물관, 미술관, 문화원, 도서관 등 문화시설(1,948개)을 통한 문화·예술 체험활동 운영 •스포츠강사 지원(1,500명)
국토부	<ul style="list-style-type: none"> •해양 현장 체험(10만명) 및 해양소년단(16만명) 활동 지원, •학생 대상 수상레저·스포츠 강습프로그램 지원(8개 시도, 23개) 등

※ 출처 : 주5일 수업제 시행계획(2011.06.14). 교육과학기술부(현 교육부)

< 표 II - 4 > 에 따르면, 주5일 수업제를 전면 실시할 경우 개정된 『초·중등교육법 시행령』 제45조에 따라 수업일수는 190일 이상으로 한다고 규정되어 있다. 단서 조항에서 학교의 장이 운영상 필요한 경우 수업일수를 줄일 수 있도록 규정하고 있다는 점에서 각 학교장의 재량을 증가시키려 하였다. 다만 주5일 수업제를 실시하지 않는 경우에는 종전의 수업일수를 따르도록 하고 있는데, 초등학교의 경우 모든 학교가 주5일 수업제를 시행하고 있으므로 수업일수는 190일이 될 것이다. 하지만 수업시수는 종전대로 유지한다. 이는 기존의 수업시수가 OECD 국가와 비교하였을 때 차이가 크지 않은 점에서 착안한 것이라

하고 있다. 동법 제45조 제 2항에는 주5일 수업을 실시함에 따른 수업 일수를 정하고자 할 때 학교운영위원회의 심의 또는 자문을 받도록 규정하고 있다.

< 표 II- 4 > 초·중등교육법 시행령

초·중등교육법 시행령
<p>제45조(수업일수) ① 법 제24조제3항에 따른 학교의 수업일수는 다음 각 호의 기준에 따라 학교의 장이 정한다. 다만, 학교의 장은 천재지변, 연구학교의 운영 또는 제105조에 따른 자율학교의 운영 등 교육과정의 운영상 필요한 경우에는 다음 각 호의 기준의 10분의 1의 범위에서 수업일수를 줄일 수 있으며, 이 경우 다음 학년도 개시 30일 전까지 관할청에 보고하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 초등학교·중학교·고등학교·고등기술학교 및 특수학교(유치부를 제외한다) <ul style="list-style-type: none"> 가. 주 5일 수업을 실시하지 아니하는 경우: 매 학년 220일 이상 나. 주 5일 수업을 월 2회 실시하는 경우: 매 학년 205일 이상 다. 주 5일 수업을 전면 실시하는 경우: 매 학년 190일 이상 2. 공민학교 및 고등공민학교: 매 학년 170일 이상 <p>② 초등학교·중학교·고등학교 및 특수학교의 장은 제1항제1호나목 또는 다목의 기준에 따라 주 5일 수업을 실시하는 경우에 수업일수를 정하려면 법 제31조제1항에 따른 학교운영위원회의 심의 또는 자문을 거쳐야 한다.</p> <p>[전문개정 2011.10.25]</p>

※ 출처 : 국가법령정보센터 (<http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=145722&efYd=20131030#0000>)

< 표 II - 5 > 에 따르면 교사의 경우 주5일 수업제를 실시하기 이전에는 국가공무원 복무규정 부칙에 따라 주5일 근무에서 제외되었지

만, 현재 초등학교의 경우 전국 모든 학교가 주5일 수업을 실시하고 있으므로 주5일 근무가 이루어지고 있다. 다만, 충청북도 지역의 경우 토요일에 모든 교사가 휴무할 수 없는 현실적인 이유로 인해 순번을 정해 근무를 하되, 초과근무와 관련한 수당을 받는 것으로 조사되었다.

< 표 II- 5 > 국가공무원 복무규정

국가공무원 복무규정
<p>제9조(근무시간 등) ① 공무원의 1주간의 근무시간은 점심시간을 제외하고 40시간으로 하며, 토요일은 휴무함을 원칙으로 한다(전문개정 2004.11.3, , 06.1.1 시행).</p> <p>② 공무원의 1일의 근무시간은 9시부터 18시까지로 하며, 점심시간은 12시부터 13시까지로 한다. 다만, 행정기관의 장은 직무의 성질, 지역 또는 기관의 특수성을 감안하여 필요하다고 인정할 때에는 1시간의 범위 안에서 점심시간을 달리 정하여 운영할 수 있다.</p> <p>제11조(시간외근무 및 공휴일 등 근무) ① 행정기관의 장은 민원 편의 등 공무 수행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 제9조 및 제10조에도 불구하고 근무시간 외의 근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일 근무를 명할 수 있다.</p> <p>제24조의2(교원의 휴가에 관한 특례) 「교육공무원법」 제2조제1항제1호에 따른 교원의 휴가에 관하여는 교육과학기술부장관이 학사일정 등을 고려하여 따로 정할 수 있다.</p>
<p>부칙(' 05.6.30, 대통령령 제18892호)</p> <p>① (시행일) 이 영은 2005년 7월 1일부터 시행한다.</p> <p>② (주 40시간 근무제 실시에 관한 교원의 특례) 교원의 근무시</p>

간·근무일·연가·특별휴가 등에 관하여는 주5일 수업제가 실시될 때까지는 주 40시간 근무제에 관한 제9조, 제11조, 제13조제1항, 제16조제6항, 제20조제3항·제6항 내지 제8항, 제22조 및 별표 2의 개정규정에 불구하고 종전의 규정을 적용한다.

<종전 규정>

제9조 (근무시간) ① 공무원의 근무시간은 9시부터 18시까지로 한다. 다만, 토요일의 종무시간은 13시로 한다.
 ② 점심시간은 12시부터 13시까지로 한다. 다만, 토요일에는 점심시간을 두지 아니한다.

※ 출처 : 주5일 수업제 운영매뉴얼(초등학교). 2012.

그 외에도 휴가일수와 관련하여 변경이 있으며 이는 < 표 II - 6 > 과 같이 변경되었다(주5일 수업제 운영매뉴얼, 2012). 결혼의 경우 본인은 5일, 자녀는 1일의 휴가를 받을 수 있게 되었고 배우자의 출산의 경우 5일간의 휴가를 받게 되었다. 사망과 관련한 휴가의 경우 배우자, 본인 및 배우자의 부모의 경우 최대 5일을 받을 수 있으며 본인 및 배우자의 조부모 내지 외조부모의 경우 2일을 받을 수 있도록 개정되었다.

< 표 II - 6 > 경조사별 휴가 일수표 <개정 2011.7.4.>

구 분	대 상	일 수
결혼	본인	5
	자녀	1
출산	배우자	5
입양	본인	20
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	2
	자녀와 그 자녀의 배우자	2

	본인 및 배우자의 형제자매	1
--	----------------	---

※ 비교 : 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양으로 한정하며, 입양 외의 경조사휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 왕복에 필요한 일수를 더할 수 있다.

※ 출처 : 주5일 수업제 운영매뉴얼(초등학교). 2012.

4) 주5일 수업제의 해외 동향과 인적자원의 비교

(1) 유럽

유럽의 경우 오래전부터 주5일 수업을 하였던 것으로 보인다. 대표적으로 프랑스의 경우는 토요일이 아닌 수요일을 휴일로 하는 주5일 수업제를 실시하기도 하고 있으며, 지역별로는 토요일도 휴일로 함으로써 주4일만을 수업하는 경우도 있다. 이에 대한 특징은 다음과 같다(백명숙, 2006; 김용하, 2004 재인용). 우선, 프랑스는 단순히 주5일이라는 개념보다는 학습시간조직의 개념으로 접근하고 있으며, 아동과 학습에 효과가 있는 학습시간 조직을 위한 연구가 진행되고 있다. 둘째로 의무교육시수를 제외한 주당 시간표나 기타 일과에 대한 학교자유권이 보장됨으로써 다양한 수업 형태가 병존하고 있다. 셋째로 교육여건이 불리한 지역에 우선 교육정책을 실시함으로써 불평등에 따른 문제를 줄이고 전인교육 차원에서 재정 및 합리적 지출, 조직 효율성 등에 대한 적극적이고 구체적인 대응을 하고자 한다.

독일은 1974년부터 주40시간 근무를 도입되었으나 주5일 수업제의 경우 1976년부터 각 주에서 도입되었다. 1992년 8월에는 주5일 수업제 결정에 대해 학교 재량을 부여하였는데, 교육적 논리가 중심을 이루고 격주 토요일 휴업제를 15년간 시행하는 등 여건에 대한 마련을 위해 오랜 기간 준비를 거쳤다. 또한 학교의 자유로운 선택으로 다양한 운영이 이루어지고 있다(백명숙, 2006; 엄두호, 2002 재인용).

(2) 미국

미국의 경우 학교 설립 당시부터 주5일의 수업형태로서 시작하였다(구자억, 정광희, 정규열, 오인선, 2003). 다만 학교마다 재량권을 부여하여 정해진 큰 틀 안에서 수업시간이나 수업일수마다 차이를 보이고 있다. 더욱이 교사가 교육내용을 결정하는 데 있어 자유롭고 통합 교과적 교과운영방식을 채택하고 있다는 점에서 별다른 장애가 없는 편이다(최영자, 2001). 지역사회 내에 다양한 클럽과 문화 활동 프로그램이 운영되고 있으며, 청소년 교육 단체(보이스카우트, 걸스카우트, YMCA 등)에서도 활발하게 활동한다는 점에서 토요 프로그램을 통해 이를 정착시키려 하는 우리나라와는 차이를 보인다.

(3) 일본

일본의 경우 1992년 9월부터 월 1회 주5일 수업을 실시하여 1995년 월 2회로 확대되었고 2002년부터 전면적인 주5일 수업제가 실시되고 있다(신문승, 이주영, 권동택, 2011). 시행 초기의 수업일수나 교육과정에 있어 시행착오를 거치면서, 교육프로그램의 개선 및 발전, 수업일수의 축소, 여러 체험 활동의 확보 등을 통해 이루어졌다. 이러한 주5일 수업에 대한 특징을 이야기하면 다음과 같다(최영자, 2001). 우선 장기간에 걸친 연구와 시행착오를 거쳐 단계적으로 이루어졌다. 다음으로 주5일 근무라는 경제, 노동 정책의 변화로부터 시작되었다. 셋째로, 실험 학교를 운영함으로써 실천적인 문제를 연구하고 그 대응방안에 대해 꾸준히 검토하였다. 경제나 노동의 논리가 교육의 논리보다 앞선다고 볼 수 있으나 검증을 통해 교육적 관점에서 해결하려는 노력을 계속하고 있다는 점에 의의를 두고 있다.

(4) 중국

중국에서는 1994년 주 44시간 근무제가 실시되었고 이에 따라 격주로 주 5일 수업이 시행되었다. 다른 나라와 달리 1990년대 중반부터 급속히 진행된 측면이 있으며 우선 실시 후 사후적으로 이를 보완하는 방식을 택하고 있다. 그 후 1995년부터 전면적인 주5일 수업이 실시되고 있다. 하지만 갑작스러운 도입으로 혼란을 겪기도 하였고, 교사와 교육 행정가들의 부적응 문제 등이 나타났으며, 주말 보충수업이 이루어짐에 따라 실질적인 주5일 수업이라 보기 어려운 측면도 존재한다(박창언, 김희용, 차철표, 2012).

(5) 국가 간 인적자원의 비교

전반적인 초등학교 교육 분야에 대해서 알아보면 다음과 같다. 2011년에 조사된 OECD자료인 < 표 II - 7 > 에 따르면 초등학교 분야(Primary education)에서 교사 1인당 학생 수가 OECD, EU21, G20보다 높게 나타나고 있다(OECD, 2013). 이는 주 5일제와 관련하여 교육을 담당하는 인적 조건이나 근무조건에 있어 부족함이 있을 수 있음을 보여준다. 미국의 경우 STAR 프로젝트의 실험에 근거한 캘리포니아 주의 학급규모를 줄이는 정책의 경우 교사인력 확대에 따른 자격을 덜 갖춘 교사를 고용함으로써 이러한 정책의 이득이 선생님의 질 하락으로 완전히 하락하는 결과를 가져오기도 했다는 점에서 거시적이고 단계적인 인력 조건의 충원이 요구된다(Rosen의 재정학 재인용; Jepsen and Rivkin, 2002).

< 표 II - 7 > Ratio of students to teaching staff in educational institutions (2011), *By level of education, calculations based on full-time equivalents.*

구 분	한국	미국	프랑스	일본	중국	OECD 평균	EU21 평균	G20 평균
초등교육 (Primary education)	19.6	15.3	18.4	18.1	17.1	15.4	14.1	18.3

※ 출처 : OECD Education at a glance, organization for Economic Co-operation and Development.

5) 주5일 수업제에 관한 선행연구

주5일 수업과 관련한 연구의 경우 정책에 대한 설명 및 활성화 방안에 대한 연구가 다수를 이루고 있다(강봉화, 2002; 김명철, 2005; 하희숙, 이종은, 2007). 박창언, 김희용, 차철표(2012)는 주5일 수업제와 관련하여 변화되어온 학력관과 현재 학교교육의 현황 및 방향에 대해서 설명하면서 단기적인 측면과 장기적으로 보완되어야 할 부분에 대해 주로 논의를 이어가고 있다. 주 5일 수업과 관련하여 사회적 교육인프라 구축방안(하봉운, 양선아, 2005)이라든지 주 5일 수업제 전면시행 대비 교육과정 편성운영방안(한국교육과정평가원, 2005), 주5일 수업제의 실태와 향후 추진 방안 연구(민용성, 2011)와 관련한 논문과 같이 주 5일 수업과 관련하여 실태와 운영방안에 대한 연구 등이 있으며, 그 외에도 다른 국가에서 행해지고 있는 주5일 수업과의 비교를 통하여 나아갈 방향에 대해 연구하기도 하였다(박창언, 민용성, 오은주, 2010).

그리고 주5일 수업에 대한 교사, 학부모, 학생의 인식도에 대한 연구가 많이 이루어지고 있다. 우선 박현주(2006)의 경우 주5일 수업에 도입과 운영에 관한 인식에 있어 교사의 경우 약 95%가 찬성을 하고 이에 대한 이유로 다양한 체험 학습 및 취미 특기에 대한 기회가 크다고 하였

다. 교육과정에 대한 인식에 있어서는 교육과정을 축소하고 휴업일과 관련하여 교육내용을 개선해야 할 것이라는 인식이 많다고 이야기하고 있다. 지역사회, 행정 지원체계에 있어서는 다양한 사회 교육인프라 구축이 필요하며, 교사의 경우 지역사회와 학교와의 협의체를 구성하고 지역사회 협조를 위한 홍보활동이 요구된다고 하고 있다. 황원도(2006)의 경우 월 1회 주5일 수업제를 운영해 본 결과와 월 2회 주5일 수업제를 운영해본 결과, 전면 시행할 경우로 나누어 분석하였다. 주5일 수업에 대한 중학교 교사의 인식에 대해 성별, 연령별로 유의미한 결과가 나타난다고 하고 있고 다양한 체험활동 기회라는 측면과 토용생활이 교육적으로 활용된다는 점에서 이를 긍정적으로 인식하고 있다고 결론내리고 있다. 박성우, 이상진(2005)의 특수학교에 대한 연구에서는 장애학생들이 재학 중인 특수학교라는 상황 하에서 부모와 교사의 인식을 조사함으로써 서로간의 협력적 관계를 중시하고 인식수준을 조사함으로써 주5일 수업에 대한 기초적인 정보를 얻고자 하였다. 주5일 수업과 관련하여 교사의 긍정적인 인식이 보다 높게 나타났으며 학교의 역할과 가정의 역할에 있어 양자 간에 상이한 견해를 가지고 있는 것으로 조사되었다.

실증적인 연구의 경우 경기왕곡초등학교 교내 연구 보고서에서는 체험 학습 중심의 학교 교육 과정 편성, 자기 주도적 학습 등에 대한 사례를 다루면서 수업시수와 수업일수의 감축, 학교 예산 확보 등을 제안하고 있고, 대구 산격 초등학교의 보고서에서는 가정, 학교간의 협력체제 구축을 위한 명예교사 초빙 및 학교시설 활용 프로그램 운영 등을 활용하였으며 역시 수업일수 및 수업 시수의 감축 및 교육과정 내용 축소에 따른 법적 장치를 제안하고 있다(백명숙, 2006; 주5일 수업대비 교육과정 편성·운영 ; 신나는 토요일 자율 활동 프로그램 개발·운영, 2004, 재인용).

대부분의 연구 보고서는 학습문제에 대한 구성방안에 큰 중점을 두고 있으며, 교육 내용의 재구성이나 자율프로그램 등 현장관련 연구에 대해서 주로 이야기를 하고 있다. 하지만 구체적으로 주5일 수업을 직접적으로 지도하고 이를 실행하는 교사들의 만족도에 대한 연구는 미진해 보

인다. 이에 주5일 수업 하에서 교사들의 만족도에 대한 연구가 필요하다고 생각하며 이에 대한 목적의 일환으로 본 논문에서는 주5일 수업제와 관련하여 교사의 직무만족도에 대해 살펴보고자 한다.

2. 직무만족에 대한 이론적 논의

1) 직무만족의 개념

직무만족은 많은 학자에 의해 다양하게 정의되어 왔다. 우선 직무만족은 기본적으로 고용된 사람의 입장에서 직무에 대해 긍정적인 감정의 지향을 표현하는 정도라고 할 수 있다. (P.C.Smith, L.M.Kendall, C.L.Hulin, 1969; 조국행, 2007). 이와 동일한 입장에서 Vroom(1964)은 직무만족을 사람들이 현재 종사하고 있는 업무역할에 대한 개인의 감성적 방향(affective orientations)라고 정의한 바 있다. 또한 Locke(1975)는 직무를 수행해 나가는 과정 혹은 직무의 수행결과에서 느끼는 감정이나 정서 상태를 직무만족이라고 보았으며, 이 외에도 직무만족을 개인이 직무와 직무경험을 통하여 기쁨을 느끼는 정서 상태라고 정의함으로써 직무환경에 대한 개인이 취하게 되는 태도로 정의한 연구 논문도 존재한다(Porter, Steer, Mowday, Boulian, 1974).

이수진(1994)은 직무만족도를 개인의 직무와 사회적 차원에서의 직무환경에 대한 개인의 태도, 총체적 만족의 정도로 직무와 관련해 경험하게 되는 긍정적인 감정 상태로 정의하고 있고 김창걸(2006)은 직무를 수행하는 과정에서 내재적 욕구나 외재적 욕구가 충족됨으로써 직무에 대해 긍정적인 감성적 태도를 갖는 상태를 말한다고 하고 있다. 이러한 직무 만족은 조직효과성과 관련되어 밀접한 연관성을 가지고 있다고 여겨졌으며 조직 구성원의 심리적 복리 증진이라는 인도주의적 차원에서 그 중요성을 인정받고 있다(고종욱, 2006).

하나의 조직에서 그 구성원이 직무에 대해 만족하고 있는지 여부는

중요한 의미를 가진다. 직무에 만족도가 높은 사람은 자신의 환경에 있어 긍정적인 태도와 감정을 지니는 반면, 그렇지 않은 경우 부정적 태도를 보인다는 연구가 있고(허갑수, 2005; Parker & DeCotis, 1993), 조직 구성원의 직무 만족도가 높을수록 이직이나 결근 등이 감소하여 생산성 향상도 가능하다고 하다는 연구도 존재한다(Porter, Steers, 1973).

Kanter(1993)의 연구에 따르면 조직의 사회적 구조가 개인적인 속성보다 직무스트레스와 직무만족에 더 중요한 요인이라고 이야기한 바 있다. 이에 비추어 볼 때 주5일 수업이라는 사회적 구조의 변화가 직무스트레스와 직무만족에 영향을 미칠 것이라고 보았으며, 이에 대해 연구하는 것을 목적으로 하고 있다.

2) 직무만족에 대한 이론적 배경

직무만족에 대한 여러 연구가 행해졌음에도 직무만족이 어떻게 결정되는지 구체적으로 명료하게 보여주는 데에는 어려움이 있다. 더욱이 직무만족과 관련하여 다양한 연구결과를 통합하고 명확하게 보여줄 수 있는 직무만족과 관련된 이론은 개발되어지지 않은 상태이다. 하지만 직무만족에 대한 대부분의 연구에서 직무가 개인들의 욕구를 충족시키고 긍정적인 직무태도를 개발한다는 인간관계이론에 기초를 두고 있다(Tang, Sarsfield-Baldwin, 1996; 조국행, 2007). 이에 직무만족과 관련하여 동기이론에서 제시하는 여러 가지 욕구에 대한 충족문제가 중요 쟁점이 되어 왔다. (이해신, 1998; 박선경, 양승범, 송민혜, 2011)

(1) 내용이론 (Content theory)

내용이론은 직무만족과 관련하여 동기를 유발하는 또는 직무만족을 유발하는 직접적인 요인 또는 근본내용에 관한 이론이다. 즉, 내용이론은 동기를 부여하는 요인이 있다는 가정 하에 그 요인을 분석하고

있다. 이에 직무만족을 유발하는 요인은 모든 사람에게 동일할 것이라는 암묵적 가정이 있다. 이에 경제적이고 기술적이라는 비판을 받지만, 개인의 욕구가 직무수행에 중요한 역할을 수행하는 점을 인식시킨다는 점에서 중요한 의미를 가진다(이종협, 2012).

[가] Maslow의 욕구계층론(Need Hierarchy theory)

< 표 II - 8 > Maslow의 욕구계층

수 준	욕 구	심리적 지표
↑ 상위 욕구 ↓ 하위 욕구	5단계 : 자아실현의 욕구 (Self-actualization needs)	창조성(creativity), 자발성(spontaneity), 윤리규범(morality)
	4단계 : 존경의 욕구 (Esteem needs)	자부심(self-esteem), 신뢰(confidence), 성취(achievement),
	3단계 : 소속, 친화의 욕구(belonging, Love needs)	우정(friendship), 가문(family)
	2단계 : 안전에 대한 욕구(Safety needs)	신체의 안전(security of body), 고용에 대한 안전(security of employment), 가족에 대한 안전(security of the family)
	1단계 : 생리적 욕구 (Physiological needs)	호흡(breathing), 음식(food), 물(water), 수면(sleep), 배설(excretion)

※ 출처 : 유민봉, 박성민 「한국인사행정론」(2013). 박영사.

Maslow(1954)는 인간에게 동기를 유발할 수 있는 욕구를 5개의 계층을 가지고 있다는 욕구계층론을 전개하였다. 인간의 욕구는 충족되지

못한 욕구를 충족시키기 위해 동기를 유발하게 되며 욕구는 < 표 II - 8 > 과 같이 생리적 욕구(Physiological needs), 안전에 대한 욕구(Safety needs), 소속, 친화의 욕구(belonging, Love needs), 존경의 욕구(Esteem needs), 자아실현의 욕구(Self-actualization needs)까지 순차적인 단계를 이루고 있다. 이에 충족이 된 욕구는 더 이상 동기를 유발하지 못하고 차상위의 욕구가 지배적인 동기요인이 된다. 일반적으로 단계적으로 적용되지만 개인차가 존재한다는 것을 인정한다.

[나] Alderfer의 ERG이론

Alderfer(1963)의 ERG이론은 기존의 욕구계층이론이 직면했던 문제점을 극복하기 위한 대안으로 등장하였다. Alderfer는 이와 관련하여 세 가지 종류의 잠재적 욕구를 제시하였는데 각각의 욕구에는 존재(Existence)욕구, 관계(Relation)욕구, 성장(Growth)욕구가 있다. Alderfer의 경우 욕구가 충족되지 않았을 경우 더 낮은 단계의 욕구로 갈수 있다는 점을 강조하였고 세 가지 욕구가 동시에 나타날 수 있으며 하위단계의 욕구가 충족되지 않더라도 상위단계의 욕구가 발생할 수 있다고 주장하였다.

[다] Herzberg의 동기·위생 이론(Motivation-Hygiene theory)

Herzberg(1966)는 인간에게 상호독립적인 서로 다른 욕구가 있고 이것이 인간의 행동에 다른 방법으로 영향을 미친다고 설명하고 있다. 200여명의 기술자와 회계사를 대상으로 한 실증적인 연구를 통해서 만족을 주는 요인과 불만족을 주는 요인이 별개로 존재한다는 사실을 발견하였다. Herzberg의 동기·위생 이론은 < 표 II - 9 > 와 같이 욕구의 범주를 동기요인과 위생요인으로 구분하였고 만족과 불만족을 양극에 위치한 반대개념으로 간주하던 종래의 관점과 달리 서로 독립된 별개의 차원이며 만족의 반대는 만족이 없는 상태, 불만족의 반대는 불

만이 없는 상태라는 사실을 발견하였다.

동기요인(Motivation factor)은 개인으로 하여금 직무에 대해 만족하고 긍정적 태도를 가지게 하는 요인을 의미한다. 동기요인에는 직무를 하면서 경험하게 되는 성취감, 그에 대한 인정, 직무 그 자체 등이 이에 포함될 수 있다. 반면 위생요인(Hygiene factor)은 불만족을 초래하는 요인과 관계있는 것으로 조직의 정책, 관리 및 감독, 작업 조건, 금전적인 부분과 관련이 있다.

< 표 II - 9 > 동기요인과 위생요인

동기요인 (Motivation factor)	위생요인 (Hygiene factor)
성취(Achievement) 직무 그 자체(Work it self) 책임감(Responsibility) 성장 및 발전(Growth & Advancement) 인정(Recognition)	정책 및 관리(Policy & Administration) 감독(Supervision) 작업조건(Work condition) 급여(Salary) 지위(Status) 인간관계(Relations)

※ 출처 : 유민봉, 박성민 「한국인사행정론」(2013). 박영사.

(2) 과정이론 (Process theory)

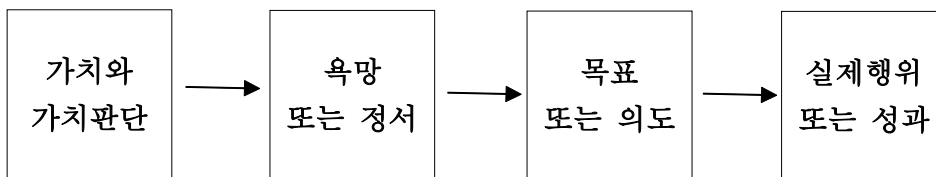
과정이론은 각각의 요소들이 어떻게 작용함으로써 인간의 행동에 영향을 미칠 수 있는지를 분석한다. 내용이론에서 욕구의 내용에 초점을 둔 것이라면 과정이론은 개인의 욕구가 충족되어지는 과정에 보다 초점을 맞추고 있다. 이에 동기가 유발되는 과정에서 발생하는 여러 변수, 즉 개인적 특성 외에도 업무적 특성이나 실무적 요인, 대인관계 등을 포괄하는 다양한 요인간의 상호작용을 이해하고자 한다.

[가] Vroom의 기대이론

기대이론에서 인간은 본능이 아니라 사고와 이성을 지닌 존재로 현재와 미래와 관련된 행위에 대해 의식적으로 선택을 한다고 가정한다. 유의성(Valence)이란 특정 목표나 결과에 대해서 개인이 가지는 만족의 정도 내지 선호의 정도를 의미한다. 기대감(Expectancy)이란 특정 행위나 노력에 의해 원하는 결과가 나오리라고 믿는 확실성의 정도 내지 개인적 지각을 의미한다. 수단성(Instrumentality)이란 어떠한 수준의 성과가 나오게 되면 일정한 보상이 주어질 것이라는 확률을 의미한다. 1차 수준의 결과(First-level outcomes)란 개인이 특정 행위를 함으로써 직접적으로 산출되는 결과(직무성이나 생산성 등)를 의미하며, 2차 수준의 결과(Second-level outcomes)는 1차 수준의 결과가 가져올 보상(승진이나 보수 증가)을 의미한다. 이 모형에서 강력한 동기를 유발하는 요인은 높은 유인가와 높은 수단치, 높은 유의성이라 할 수 있으며 동기부여에 대한 개인적 차이를 반영함으로써 조직 내 행태를 이해하는데 가치 있는 이론으로 평가받는다.

[나] Locke의 목표설정이론

< 그림 II - 1 > Locke의 목표설정이론의 내용



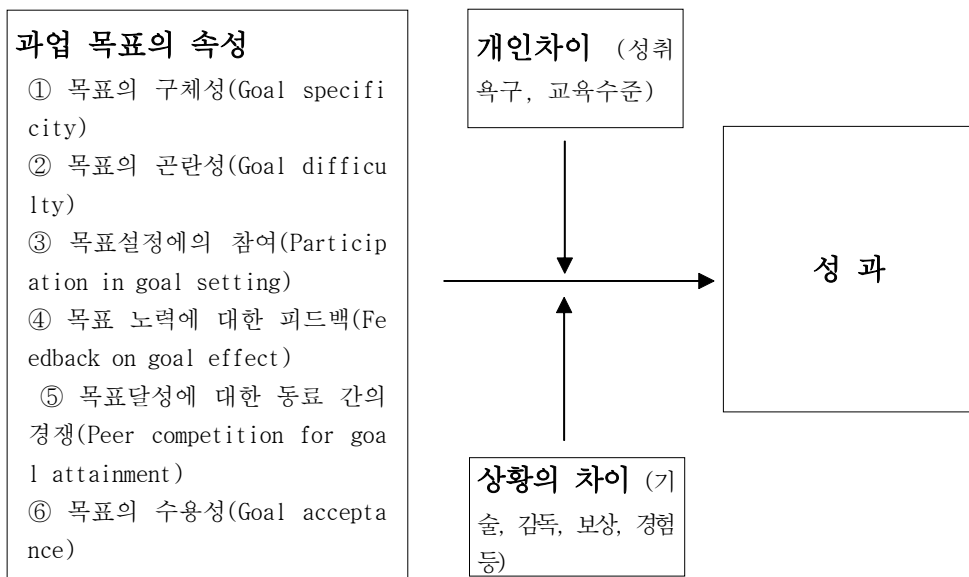
※ 출처: 박성식 「교육행정학」 (2011). 학지사.

Locke(1975)는 인간의 동기 내지 행위가 가치와 목표에 의해 결정되는 것이라 주장하였다. < 그림 II - 1 > 과 같이 인간은 자신이 가지

는 가치나 가치적 판단이 바탕이 되어 욕망이나 정서가 형성되고 이를 기초로 목표가 설정된다. 이러한 목표가 실제 행위 또는 성과의 결정 요인으로 작용하게 되는 것이다.

성과를 촉진시키는 6가지 과업 목표는 < 그림 II - 2 > 와 같다.

< 그림 II - 2 > 목표설정과 성과와의 관계⁴⁾



① 목표의 구체성(Goal specificity)이란 막연한 목표보다는 구체적인 목표가 모호함을 줄임으로써 방향을 명확하게 제시해 동기유발이 촉진될 수 있다는 것을 의미한다. ② 목표의 곤란성(Goal difficulty)은 쉬운 목표보다는 다소 어려운 목표가 도전정신을 키우고 문제해결에 더 많은 노력을 기울여 동기부여와 성과를 유발한다는 것이다. ③ 목표 설정에의 참여(Participation in goal setting)는 조직 구성원이 목표를 설정하는데 있어 참여를 함으로써 조직성과와 직무태도의 향상이 이루어질 수 있다는 점이다. ④ 목표 결과에 대한 피드백(Feedback

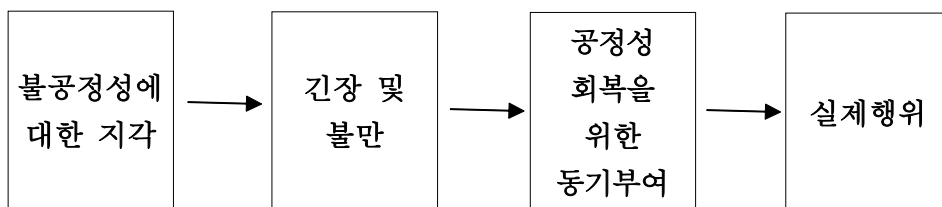
4) 출처 : 청원교육청교육장 홈페이지http://kyk.e-mt.co.kr/flow/?ref=board/board.emt&bbs_table=m5_01&menu_table=m5_00&page=9&eb_idx=390 참조

on goal effect)은 노력에 따른 결과에 대한 피드백이 주어질 때 성과가 올라갈 수 있음을 의미한다. ⑤ 목표달성에 대한 동료 간의 경쟁(Peer competition for goal attainment)이란 동료 간의 경쟁이 성과를 촉진시킨다는 것을 나타낸다. ⑥ 목표의 수용성(Goal acceptance)은 상부에서 일방적으로 부여된 목표보다는 구성원이 자발적으로 수락한 목표가 더 큰 동기를 유발할 가능성이 높다는 것을 뜻한다.

[다] Adams의 공정성 이론(Equity theory)

Adams(1965)의 공정성 이론은 한 개인이 다른 사람에 비해 어느 정도로 공정한 대우를 받는지에 따르는지가 중요하다. 즉, 자신의 노력(투입, Input)과 이에 따른 결과로 얻어지는 보상(결과, Outcomes)과의 관계를 다른 사람과 비교하여 공평한지에 따라 직무만족이 결정된다. 투입은 개인이 결과 등을 위해 공헌하는 노력으로 능력, 연령, 경험, 개인 특성 등이 포함되며, 결과는 기대의 대상으로 보수, 편익, 승진 등이 이에 해당한다. 투입 대 결과의 비율이 타인의 비율과 동일하다면 공정하다고 느끼며 만족을 하는 반면 그렇지 못할 경우 < 그림 II - 3 > 과 같이 긴장 및 불만이 생기고 공정성을 회복하는 쪽으로 노력을 기울이게 된다. 이 경우 투입을 변경시키거나 결과를 변경시키거나 이를 왜곡하거나 비교대상을 변경하는 행태로 나타난다.

< 그림 II- 3 > Adams의 공정성 이론의 내용



※ 출처 : 유민봉, 박성민 「한국인사행정론」(2013). 박영사.

3) 직무만족에 영향을 미치는 요인

직무만족에 대한 정의와 더불어 이에 영향을 미치는 요인에 대해서는 많은 연구가 있어왔다. Vroom(1964)의 경우 감독여부, 작업집단의 형태, 직무의 내용, 보수수준, 승진기회, 작업시간을 제시하였다. Porter와 Steers(1973)는 직무만족 요인에 대해서 4가지로 분류하였는데 조직전체와 관련하여 급여수준, 승진기회, 정책과 절차수준을 제시하였고 작업환경과 관련하여 감독스타일, 의사결정형태, 작업의 규모, 작업조건을 구체적으로 제시하였다. 직무와 관련하여 직무의 범위, 역할과 관련된 갈등이 요인이 되고 개인적으로는 연령, 성격 등이 요인으로 작용한다고 보고 있다.

학교 조직의 특수성에 비추어 교사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대해서 알아보면 다음과 같다. 우선 Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ)에서의 직무만족에 대한 분류를 살펴보면 능력의 이용(ability utilization), 교직원의 헌신도(dedication of teachers), 승진(advancement), 경력발전(career development), 종결(closure), 보상수준(compensation amount), 협동(cooperation), 창의성(creativity), 자립성(independence), 개인적 일치성(individual identity), 조직적 통제(organization control), 인지능력(recognition), 책임성(responsibility), 다양성(variety), 업무의 개입정도(work involvement) 등이 이에 해당한다(Weiss. D. J., Dawis. R. V., England. G. W., 1967; 오성은 2005).

Prudue Teacher Opinionnaire(PTO)의 경우 교장과의 관계(teacher rapport with principal), 수업에서의 만족도(satisfaction with teaching), 교사들 간의 친밀도(rapport among teachers), 교사의 보수(teacher salary), 업무부담(teacher load), 교육과정에서의 이슈(curriculum issues), 교사의 지위(teacher status), 교육에 대한 지역사회 지원(community support of education), 학교시설 및 서비스

체계(school facilities and services) 등 10가지 요소를 제시하고 있다(Bentley.R., Rempel.A., 1967; Trentham. L. L., Schaer. B. B., 1985).

한국의 경우 대한 교육 연합회에서 1982년에 개발한 Korean Teacher Opinionnaire(KTO)가 널리 사용되고 있으며 여기에서 사용되는 직무만족 요인은 다음과 같다. 인간관계(상급자, 동료교사, 학생, 사무직원과의 관계), 담당직무(수업지도, 생활지도, 기타업무), 근무환경(교육 및 복지 시설, 환경, 근무조건), 보상체제(봉급 및 수당, 복지 및 후생조건, 승진 및 표창), 전문성 향상(연수 및 연구, 학위취득 기회), 행정체제(내·외적인 안정감, 성취감)를 그 요인으로 보았다(교육정책연구 제 36집 23; 오성은 2005).

3. 주5일 수업제가 교사의 직무만족에 미치는 영향에 대한 직관적 설명

직무만족도의 경우 구성원의 집중도, 정신건강 및 육체적인 건강, 삶의 질, 원만한 인간관계의 유지, 조직몰입, 직무성과, 조직의 유효성 등에 긍정적인 관계를 가진다고 하고 있다(남선이, 남승규, 2006). 또한 송정옥(2006)의 연구에 따르면 보건복지공무원이 행하는 복지서비스의 질에 있어 직무만족이 유의미한 영향을 끼친다고 하고 있으며, 반대로 불만족이 큰 사람의 경우 이직을 하거나 직무성실도가 감소하고 분위기나 문화에 있어 부정적 영향을 끼친다는 연구결과도 있다(허갑수, 2005). 초등학교 교사의 경우 주5일 수업제와 관련하여 이로 인해 복무규정과 수업시수, 방과 후 수업과 관련한 여러 활동 등으로 직무만족의 다양한 요인에 영향을 미칠 것으로 보인다. 우선 직무만족을 측정하는 후술하는 여러 변수 중에서 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체제, 행정체제, 사회적 인식에 영향을 미칠 것으로 보인다. 인간관계에 있어서는 교사들 간의 관계뿐 아니라 주5일 수업으로 인하여 행정과 관련하

여 행정실 직원과의 관계, 학생과의 관계, 학부모와의 관계에 영향을 미칠 것이다. 담당직무의 경우 주5일 수업으로 인한 방과 후 수업과 관련하여 다른 집단과의 교류가 커질 수 있고 다양한 사람과의 교류가 이어질 수 있다. 근무환경의 경우 주5일 수업과 관련하여 인프라 구축이나 교사의 수 등과 관련하여 영향을 미칠 수 있을 것이다. 보상체제 영역에서는 주5일 수업과 관련하여 복무규정과 휴가 일수의 변화, 휴무일의 변화, 재량의 변화, 승진 등 요인에 대한 변화 등으로 영향을 미칠 것으로 보인다. 행정체제에 있어서는 복무규정 및 행정처리 등에 있어서의 변화가 있을 수 있으며, 사회적 인식 하에서는 교사 스스로 느끼는 자부심이나 조직몰입 등에 영향을 미칠 것으로 보인다.

우선 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 데에 있어 그 원인은 다음과 같다. 우선 교사의 복무규정이 주40시간으로 감소한다. 종래 주5일 수업을 실시하기 전에는 교사의 경우 주40시간 근무 조항이 있음에도 다른 공무원과 달리 이를 누릴 수 없었다. 공무원 복무규정 대통령령에 따르면 교원의 경우 종전의 규정을 따르도록 규정되어 있었기 때문이다. 하지만 전면적인 주5일 수업제가 시행되고 나서 토요일이 휴무일이 되었고 기본적으로 주40시간으로 복무시간이 변경되었다. 다음으로 여가시간의 증가이다. 토요일에 대한 휴무는 학생들에게 뿐만 아니라 교사 자신이나 교사가 속해있는 가정생활에 대한 시간적 여유를 늘릴 수 있게 만들었다. 이는 수업에 대한 준비를 함에 있어 부담을 줄일 수 있으며 보다 시간적 여유를 가짐으로써 자신 및 자신의 업무에 대해 깊게 생각할 시간을 가질 수 있게 해준다. 셋째로 주5일 수업제가 단기적으로 광범위하게 시행되지 않고 일정 기간을 두고 이루어졌으며 그에 따른 많은 연구가 이루어졌다는 점이다. 시행착오를 거쳐 교사에 대한 업무를 효율적으로 배분하고 학교에 대한 자율 등으로 다양한 수업을 진행할 수 있다는 점이 직무만족을 증가시키는 요인일 수 있다.

반면에 부정적인 영향을 미칠 가능성도 있다고 할 수 있다. 우선 주5

일 수업으로 인해 다양한 프로그램이나 토요일 관련 프로그램 등이 생겨나면서 이로써 생기는 직무스트레스 등으로 직무만족이 감소할 가능성도 존재한다. 특히 교육과정이 변화되면서 그로 인한 정부부처와 일선 학교, 학부모간의 혼선이 있었다는 점에서 이는 직무만족을 낮추는 방향으로 이어졌을 가능성이 크다. 또한 주5일 수업제에 따른 학교 인프라가 제대로 갖추어져 있지 않다는 점이나 그에 따른 학부모들의 부정적 인식이나 요구 등은 교사의 직무만족을 낮추는 방향으로 작용할 수도 있을 것이라 보인다.

전술한 바와 같이 주5일 수업제로 인한 교사의 직무만족에 대한 구체적인 연구는 이루어지지 않고 있다. 다만, 주5일 수업제 이전에 주5일 수업에 대한 교사들의 태도나 인식도 여부만이 조사되어 있거나 교사들의 직무스트레스나 이직과 관련된 직무만족도에 대한 연구가 있을 뿐이다. 이는 주5일 수업제가 순차적으로 적용되어 왔고, 이를 조작화하기가 매우 어려우며, 시간이 지남에 따라 너무나도 많은 요인이 교사의 직무만족도에 영향을 미침으로써 이를 통제하기가 쉽지 않기 때문이라 보인다. 하지만 모든 정책에 있어서 당사자의 직무만족도는 중요하게 고려되어야 할 사항이라는 점에는 변함이 없다. 주5일 수업제가 시행되는 상황에서 교사의 직무만족도의 차이가 성별, 연령, 소재 지역, 교원단체 가입 여부, 주5일 수업제에 대한 인식 및 태도에 따라 달라질 수 있음을 보이도록 할 것이다.

Ⅲ. 연구설계 및 분석 방법

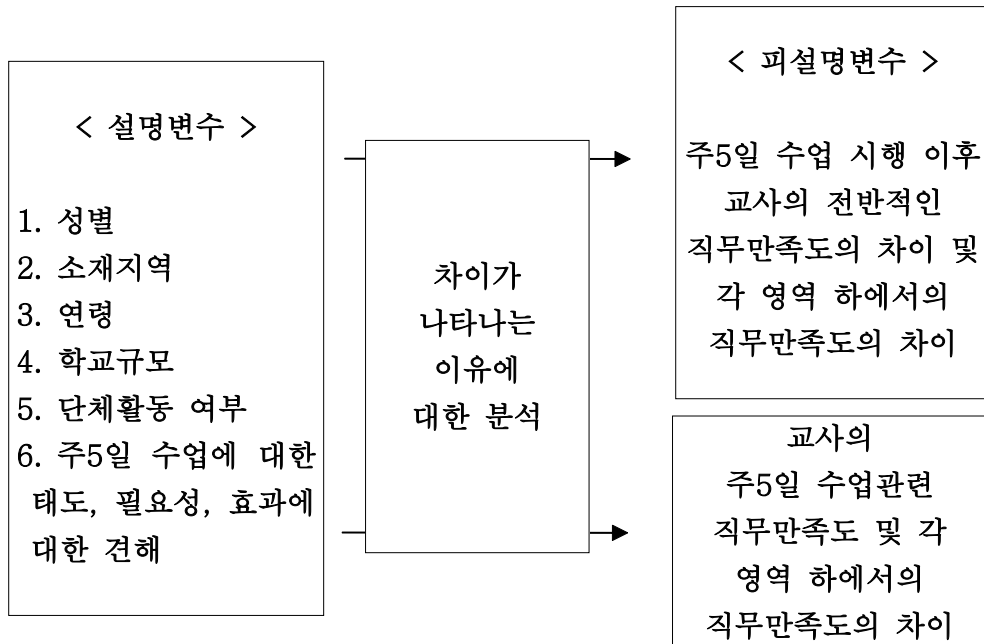
1. 분석의 틀 및 가설 설정

1) 분석의 틀

본 연구는 교사의 직무만족도에 있어서 성별이나 연령, 소속 학교의 규모, 경력 등에 따라서 직무만족도에 차이가 있는지를 알아보고, 좀 더 구체적으로 직무만족도를 일반적인 직무만족도와 주5일 수업과 관련한 직무만족도로 나누어 설명변수(성별, 나이, 경력, 교원단체 소속여부 등)가 직무만족도에 차이를 유발하는지 알아보고자 한다. 또한 나아가 교사의 인식도를 조사하여 이에 따라 주5일 수업관련 직무만족도에 차이가 있는지를 살펴보고자 하였다.

일반적인 직무만족도를 나타내는 설문문항의 경우 직무만족 관련 선행 연구(김나라, 2002)에 근거하여 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체계, 행정체제, 사회적 인식 요인으로 나누어 설문지를 구성하였다. 다만, 주5일 수업관련 직무만족의 경우 기존의 연구가 없기 때문에 설문문항을 각 요인별로 나누어 창조하거나 수정하여 이를 구성하였다. 이러한 내용을 연구 모형으로 제시하면 다음 < 그림 Ⅲ - 1 > 과 같다.

< 그림 III - 1 > 연구 모형



2) 가설의 설정

본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다. 우선 전반적인 직무만족도에 대해 조사를 한 후 이에 대한 선행연구와 비교하여 이를 분석하고자 하였다. 그리고 주5일 수업과 관련하여 이에 대한 직무만족도에 대해 조사할 것이며, 전반적인 직무만족도와 차이가 있는지, 있다면 왜 다른지에 대해 분석하고자 하였다.

가설 1. 주5일 수업이 시행되고 있는 상황에서 인구통계학적 특성 및 주5일 수업과 관련된 교사의 인식 및 태도에 따라 종합적인 직무만족도에 차이가 존재할 것이다.

각 영역(인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체제, 행정체제, 사회

적 인식) 별로 성별, 소재 지역, 연령, 학력, 단체 활동 여부, 주5일 수업과 관련한 교사의 인식 및 태도에 따라 직무만족도에 차이가 존재할 것이다. 존재한다면 기존의 연구와의 차이를 통해 이를 해석하고 존재하지 않는다면 왜 존재하지 않는지에 대해 설명하고자 하였다.

가설 2. 인구통계학적 특성 및 주5일 수업과 관련된 교사의 인식 및 태도에 따라 주5일 수업관련 직무만족도 간에 차이가 존재할 것이다.

주5일 수업과 관련한 직무만족도 문항을 만들어 이를 통해 성별, 소재 지역, 연령, 학력, 단체 활동 여부, 주5일 수업과 관련한 교사의 인식 및 태도에 따라 주5일 수업관련 직무만족도의 차이가 나타나는지 살펴보고자 한다. 또한 전체적인 직무만족도와 차이가 있는지 살펴보고 차이가 인구통계학적 특성에 따라 나타난다면 이에 대한 원인이 무엇인지 주5일 수업제 하에서의 교사의 직무만족도에 대해 설명하고자 하였다.

3) 변수의 조작적 정의

(1) 주5일 수업에 대한 인지 및 태도와 관련된 요인

주5일 수업에 대한 인식에 대해서는 주5일 수업에 대한 교사의 태도, 필요성, 효과와 관련하여 3가지 항목으로 설문지를 구성하였다. 주5일 수업에 대한 교사의 태도가 긍정적인지, 부정적인지 여부를 첫 번째로 제시하였고, 주5일 수업이 필요하다고 보는지, 주5일 수업과 관련한 목표 달성에 있어 그 효과가 있는지에 대한 인식 여부를 제시하였다.

(2) 직무만족도 요인

직무만족도 요인에 대해서는 다음과 같이 6가지 요인으로 나누어 분석

하되, 주5일 수업 시행이라는 특수한 상황을 감안하여 설문지를 구성하였다. 주5일 수업과 관련되지 않은 일반적인 부분의 경우 기존 Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ), Prudue Teacher Opinionnaire(PTO), Korean Teacher Opinionnaire(KTO)에서 제시한 요인을 고려하고, 김나라(2002)가 고등학교 교사의 직무만족을 측정하기 위하여 제시한 설문문항을 인용 및 수정하였다. 주5일 수업과 관련된 설문문항의 경우 6가지 요인에 맞추어 새롭게 창조하였다. 이에 교사의 전체적인 직무만족도와 주5일 수업 관련 직무만족도로 나누어 분석하였다.

2. 표본 설정 및 분석 기법

1) 표본 설정

본 연구는 실증 분석을 위해 충청북도 내 초등학교에 근무하는 교사를 대상으로 설문지를 배포하여 교사 300명이 설문에 참여하였다.

설문지의 구성은 총 39 개의 문항으로 구성되어 있으며, 교사의 주5일 수업에 대한 인식 및 태도 요인은 3개 항목으로 구성되었고, 직무만족도를 측정하기 위한 항목은 27개 항목으로 설정되었다. 인구통계학적 요인은 9개 항목으로 구성되었고 세부적인 내용은 < 표 III - 1 > 과 같이 나타나며, 구체적인 내용은 다음과 같다.

(1) 주5일 수업에 대한 인식적 요인

주5일 수업에 대한 인식조사의 경우, 박현주(2006)와 황원도(2006)의 교사의 인식도 조사를 기반하여 설문 문항을 만들었다. 전면적인 주5일 수업제에 대한 교사의 태도, 필요성, 시기에 대한 생각, 효과에 대한 판단에 비추어 3개의 문항을 만들었으며 각각의 판단에 따라 주5일 수업에

대한 인식을 파악하고자 하였다.

(2) 교사의 직무만족도 요인

Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ), Prudue Teacher Opinionnaire (PTO), Korean Teacher Opinionnaire(KTO)에서 제시한 요인을 고려하되, 김나라(2002)가 고등학교 교사의 직무만족을 측정하기 위하여 제시한 6개의 직무만족영역을 수정하여 22개 항목으로 구성하였다.

① 인간관계 ; 상급자, 동료, 사무직원, 학생, 학부모와의 관계를 중심으로 측정하였다.

② 담당직무 ; 수업지도, 생활지도, 사무활동 등과 관련하여 측정하였다.

③ 근무환경 ; 교육 및 편의 시설, 근무여건, 행정적 지원 등이 포함되어 있다.

④ 보상체계 ; 봉급 및 수당, 복지 및 후생, 여가활동과 승진과 관련된 항목이 포함되어 있다.

⑤ 행정체제 ; 현 상황에서의 학교 내 행정관리나 행정상 규정이나 상급기관의 지침, 장학지도 등과 관련되어 있다.

⑥ 사회적 인식 ; 사회적으로 인식되는 수준, 교사 개인적 견해 등이 포함되어 있다.

설문문항은 Likert 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다=①, 대체로 그렇지 않다=②, 그저 그렇다=③, 대체로 그렇다=④, 매우 그렇다=⑤’로 변수의 측정 수준을 정하였다.

(3) 인구통계학적 특성

인구통계학적인 특성을 나타낸 변수는 남자인지 여자인지 최종학력은

전문대졸, 대졸(학사), 석사, 박사로 구분하였다. 나이는 만으로 30세 미만, 30-39세, 40-49세, 50세 이상으로 나누었고 소속 학교 소재 지역은 시지역과 군·읍·면 지역으로 구분하였으며 학교 규모는 각 학급수를 기준으로 13학급 미만, 13-25학급 미만, 25-45학급 미만, 45학급 이상으로 구분하였다. 교직 경력은 5년 미만, 5-9년, 10-14년, 15-19년, 20-24년, 25-29년, 30-34년, 35년 이상으로 구분하였고 교원 단체 활동 여부에 대해서도 조사항목을 구성하였다. 그 외 기타 의견을 개진하도록 함으로써 교사에게 있어 필요하다고 느끼는 점이나 주5일 수업과 관련한 의견을 약술하도록 요청하였다.

< 표 III - 1 > 설문지 구성

I. 주5일 수업에 대한 인식조사			
구분		설문번호	항목수
(1) 주5일 수업에 대한 태도		1	1
(2) 주5일 수업에 대한 필요성		2	1
(3) 주5일 수업에 대한 효과성		3	1
II. 교사의 직무만족도 조사			
구분 (직무만족도 요인)		설문번호	항목수
(1) 인간관계	주5일 관련 직무만족	3, 7, 13	3
	일상의 직무만족	17, 22	2

(2) 담당직무	주5일 관련 직무만족	4, 27	2
	일상의 직무만족	11, 20	2
(3) 근무환경	주5일 관련 직무만족	1, 18, 24	3
	일상의 직무만족	8, 14	2
(4) 보상체제	주5일 관련 직무만족	5, 19	2
	일상의 직무만족	12, 15, 25	3
(5) 행정체제	주5일 관련 직무만족	21, 26	2
	일상의 직무만족	2, 9	2
(6) 사회적 인식	주5일 관련 직무만족	6, 23	2
	일상의 직무만족	10, 16	2

Ⅲ. 일반적인 사항(인구통계학적인 요인)에 대한 조사

2) 자료의 수집

자료의 수집은 표집된 31개의 초등학교에 재직하고 계신 선생님에게 전화 또는 직접 협조를 요청한 후에 주로 우편을 통해 발송하였다. 조사 도구를 발송할 때에는 협조안내문과 반송용 봉투를 동봉하였고 10일 이내에 수집되지 않은 학교에 대해서는 재차 전화를 통해 협조를 요청하거나 직접 찾아가거나 다른 학교로의 변화를 피하였다. 이에 < 표 III - 2

> 와 같이 32개의 학교에 305부의 설문지를 발송하였고 이 중 300부를 회수하였다. 이에 회수율은 98.3%로 나타났다.

< 표 III - 2 > 조사도구의 회수

구분	학교수			질문지 부수		
	발송	회수	회수율 (%)	발송	회수	회수율 (%)
도시지역	14	14	100	153	149	97.4
시골지역	18	18	100	152	151	99.3
계	32	32	100	305	300	98.3

3) 자료의 분석

수집된 질문지는 총 300부였으며, 수집된 조사도구에 있어서 설문문항에 있어서 5개의 설문지에 있어 몇 개의 문항에서 결측값이 존재하였으나 이에 대한 조정 없이 이를 분석하였다.

수집된 조사도구의 분석을 위해 windows용 IBM SPSS Statics 21을 사용하였다. 결과 처리를 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등을 사용하였다. 또한 요인분석, 상관분석(Pearson's correlation)과 회귀분석을 사용하였고, 모든 통계처리의 유의수준은 5%로 설정하였다. 다만 회귀분석에 있어 분산이 작을 수 있음을 고려하여 문항간의 척도의 차이를 좀 더 두는 것을 전제로 하였다.

IV. 결과 및 해석

1. 기초통계량 분석

초등학교 교사의 주5일 수업과 관련하여 직무만족도에 대한 설문조사에 응답한 교사들의 일반적인 특성은 다음 < 표 IV - 1 > 과 같다.

< 표 IV - 1 > 응답대상자의 일반적인 특성

구분		빈도	백분율
성별	남자	64	21.3
	여자	236	78.7
	계	300	100
나이	30세 미만	55	18.3
	30 ~ 39세	127	42.3
	40 ~ 49세	75	25
	50세 이상	43	14.3
	계	300	100
최종 학력	전문대졸	9	3
	대졸(학사)	200	66.7
	석사	90	30
	박사	1	0.3
	계	300	100
소재 지역	시 지역	149	49.7
	군·읍·면 지역	151	50.3
	계	300	100
학교 규모	13학급 미만	61	20.3
	13 ~ 25학급	71	23.7
	25 ~ 45학급	148	49.3
	45학급 이상	20	6.7
	계	300	100
교직 경력	9년 이하	127	42.3
	10 ~ 19년	86	28.7
	20 ~ 29년	56	18.7
	30년 이상	31	10.3

	계	300	100
단체활동 동여부	참여	251	83.7
	미참여	49	16.3
	계	300	100
활동 단체의 유형	한국교원단체총연합회	227	75.7*
	전국교직원노동조합	27	9*
	대한민국교원조합	2	0.7*
	한국교원노동조합	0	0
	자유교원조합	0	0

*는 전체 인원 중에서 차지하는 비율을 나타낸다. 활동단체의 경우 중복 가입이 가능하므로 단체 활동에 참여하는 인원과 각 단체 가입 인원의 합과는 차이를 가진다.

응답 대상자의 일반적인 특성을 성별로 살펴보면 다음과 같다. 우선 여성의 비율이 78.7%로 남성보다 많다. 이는 모집단인 충청북도 교사의 여성 비율인 72.3%보다 약간 높지만 모집단의 남녀 구성과 유사하였다.

연령별로는 30세 미만의 교사가 55명으로 18.3%를 차지하였고, 30 ~ 39세의 교사는 127명으로 전체에서 42.3%를 차지하고 있다. 이는 각 연령 비중에서 가장 높은 값을 가지고 있다. 40 ~ 49세의 교사는 75명으로 전체의 25%를 차지하였고 50세 이상의 교사는 43명으로 14.3%를 차지하였다.

학력별로는 전문대 졸업이라 응답한 인원이 9명으로 전체의 3%를 차지하고 있다. 대졸의 학력을 가진 교사는 200명으로 66.7%를 차지하였고 대학원 졸업 중 석사의 경우는 90명으로 전체표본 중 30%를 차지하고 있다. 박사의 경우는 1명으로 약 0.3%를 차지하고 있다.

지역별로는 시 지역에 근무하는 교사는 149명으로 전체의 49.7%를 차지하였고 군·읍·면 지역에서 근무하는 교사는 151명으로 50.3%를 차지하였다.

학교 규모 또는 학급 수 별로는 13학급 미만의 학교에서 근무하는 교사가 61명으로 전체의 20.3%를 차지하였고, 13 ~ 25학급의 학교에서 근무하는 교사의 경우는 71명으로 전체에서 23.7%를 차지하고 있다. 25 ~ 45학급 규모의 학교에서 근무하는 교사는 148명으로 전체의 49.3%를

차지하며 가장 높은 비중을 가지고 있다. 45학급 이상의 규모를 가진 학교에서 근무하는 교사는 20명으로 전체의 6.7%를 차지하고 있다.

교직 경력별로는 9년 이하를 가진 교사가 127명으로 전체의 42.3%를 차지하고 있으며, 10 ~ 19년의 경력을 가진 교사는 86명으로 전체의 28.7%를 차지하고 있다. 20 ~ 29년의 경력을 가지는 교사는 56명으로 전체의 18.7%를 차지하며 30년 이상의 경력을 가진 교사는 31명으로 전체의 10.3%를 차지하였다.

단체 활동 유무와 관련해서는 교원 관련 단체에 참여하는 교사의 수는 251명으로 조사한 표본의 83.7%에 해당하는 교사가 1개 이상의 교원 관련 단체에 가입하고 있었다. 교원관련 단체의 경우 한국교원단체총연합회, 전국교직원노동조합, 대한민국교원조합, 한국교원노동조합, 자유교원조합 등이 있으며, 한국교원단체총연합회에 가입한 교사가 227명으로 전체의 75.7%로 단체 활동을 참여하는 교사 중에서 가장 많은 인원이 가입되어 있었다. 다음으로 전국교직원노동조합에 가입한 교사가 27명으로 전체의 9%를 차지하고 있다. 끝으로 대한민국교원조합에 가입한 교사는 2명으로 전체의 0.7%를 차지하고 있다.

2. 신뢰도 검증

연구에 있어 측정방법을 사용할 때에는 측정치가 갖추어야 하는 조건이 있다. 그 조건이라 함은 신뢰성(reliability)과 타당성(validity)이다. 그 중 신뢰성이라 함은 측정결과에 오차가 들어 있지 않은 정도로 분산에 대한 체계적 정보를 반영하고 있는 정도를 의미한다. 측정의 신뢰성란 동일한 대상이나 현상에 대하여 유사한 측정도구를 사용하여 반복 측정할 경우 동일하거나 비슷한 측정결과를 얻을 수 있는 정도를 의미한다⁵⁾.

신뢰성을 검토하는 하나의 방법은 측정치가 어느 정도의 오차를 포함

5) 남궁근 (2011) 「행정조사방법론」, 법문사

하는지를 알아보는 것이다. 이를 평가하는 방법에는 평행검증법, 검증-재검증법, 내부일치법, 크론바하 알파(Chronbach- α) 등이 있다. 그 중 크론바하 알파(Chronbach- α) 방법은 하나의 개념에 대하여 여러개의 항목으로 구성된 척도를 이용할 경우에 주로 이용된다. 해당 문항에 대해 가능한 모든 반분신뢰도(split-half reliability)를 구하고 이들의 평균을 산출하는 방법이다. 문항 전체의 수준에서 크론바하 알파(Chronbach- α) 계수가 0.6 이상이면 신뢰도가 높다고 할 수 있다⁶⁾.

< 표 IV - 2 > 신뢰도 검증 결과 요약

변수유형	변수명	Cronbach의 알파	항목 수
독립변수	주5일 수업에 대한 태도, 필요성, 효과	0.742	3
종속변수	인간관계	0.819	5
	담당직무	0.710	4
	근무환경	0.837	5
	보상체제	0.782	5
	행정체제	0.816	4
	사회적인식	0.818	4
	전체만족도	0.960 (Cronbach's Alpha Based on Standardized Items = 0.961)	27
	주5일 수업관련 직무만족도	0.931	14

이번에 조사된 설문지의 경우 < 표 IV - 2 > 와 같이 주5일 수업과 관련된 3 문항은 크론바하의 알파(Chronbach- α) 값이 0.742로 측정되었고

6) 노형진 (2011) 「SPSS를 활용한 조사방법 및 통계분석」.학현사.

종속변수로 규정된 교사의 전체 직무 만족도는 0.960으로 나왔다. 전체적인 값의 경우 신뢰도가 높게 측정되었다고 할 수 있다. 주5일 수업관련 직무만족도만을 측정한 설문만으로 신뢰도 분석을 한 경우 크론바하의 알파(Chronbach- α) 값이 0.931이 나왔다. 각 영역별로 나누어 신뢰도 분석을 하였을 때 근무환경이 0.837로 가장 높게 나왔고 인간관계가 0.819, 사회적 인식이 0.818, 행정체제가 0.816으로 뒤를 이었다. 신뢰도 분석 결과 보상체제가 0.782, 담당직무가 0.710으로 크론바하 알파(Chronbach- α) 값이 가장 작게 나왔다.

3. 요인분석

측정치가 갖추어야 두 번째 요건으로는 타당성이 있다. 타당성이란 측정도구 자체가 측정하고자 하는 속성을 정확히 반영하는지 실제로 얼마나 가깝게 측정하고 있는 정도를 나타내는 값으로 당초에 측정하려고 의도하였던 것을 어느 정도로 측정하고 있는가를 밝히는데 관심이 있다. 이러한 타당성은 평가하는 방식에 따라 내용적 타당성, 기준관련 타당성, 구성개념 타당성, 표면적 타당성, 증가적 타당성, 종합적 타당성 등으로 나눌 수 있다⁷⁾.

내용적 타당성이란 측정치를 구성하는 항목이 측정하려고 하는 변수와 관련된 항목들이 정의역을 대표하는 경우 이를 내용적 타당성을 갖추고 있다고 한다. 내용적 타당성을 갖추도록 하기 위해서 대상항목의 범위를 규정하고 그 측정항목이 대상범위를 대표하는 표본으로 구성되도록 추출되어야 하는 것이다. 본 연구에서는 변수들의 내용타당성을 따지기 위하여 요인분석을 통해 분석하였다.

요인분석을 하는 전제는 두 개의 변수 간에 상관이 있는 경우, 그들 변수 사이에는 무엇인가 공통적인 것을 측정한다고 보기 때문이다. 특히 많은 변수가 서로 복잡하게 관련이 있다고 보여지는 경우에 그들의 상관

7) 노형진 「SPSS를 활용한 조사방법 및 통계분석」, 2011

관계를 설명할 수 있는 몇 가지의 공통적인 성분을 생각하여 개개의 변수를 공통적인 성분을 반영하는 부분과 각각의 변수에 독자적인 부분으로 나누어 보게 된다. 요인 분석에서는 공통적인 성분을 공통요인이라 부르고 이러한 변수간의 상관행렬로부터 공통요인을 추출해내어 그 공통요인을 이용하여 변수 간의 상관관계를 설명하고, 공통요인과의 관계를 통해 각 변수의 성질을 간결한 형태로 기술하는 것이다(노형진, 2011).

전체적인 직무만족도에 대해서 요인분석을 다음과 같이 할 수 있었다.

우선 직무만족도 각 영역에 따라 (1) 인간관계, (2) 담당직무, (3) 근무환경, (4) 보상체계, (5) 사회적 인식으로 구분하여 요인분석을 실시하였다. 회귀분석을 위한 계수 값을 추출하여 이를 통해 회귀분석을 실시하였다. 전체적인 직무만족도와 관련하여서는 이를 다시 취합하여 요인분석을 하여 전체적인 직무만족과 관련된 값을 도출하였다. 이 후에 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체계, 행정체계, 사회적 인식 영역별로 요인분석을 실시하였다.

이와 동일하게 주5일 수업과 관련된 직무만족의 경우에도 직무만족 영역에 따라 (1) 인간관계, (2) 담당직무, (3) 근무환경, (4) 보상체계, (5) 행정체계, (6) 사회적 인식으로 구분하여 요인분석을 실시하였다. 그리고 이를 통해 도출된 계수값을 토대로 다중회귀분석을 실시하였고, 주5일 수업과 관련된 직무만족의 경우 이를 토대로 다시 요인분석을 한 후 다중회귀분석을 실시하였다.

4. 상관관계

각 변수마다 상관계수를 보면 다음 < 표 IV - 3 > 과 같다. 교원단체의 경우 가장 많은 비중을 차지하고 있는 한국교원단체총연합회를 중심으로 분석이 이루어졌고 학교규모의 경우에도 45학급 이상이 규모의 학교를 기준으로 분석이 이루어졌다. 연령의 경우에도 40세를 기준으로 계

수의 값에 대한 변화가 크다는 점에 착안하여 이를 기준으로 변수값을 정하여 분석이 이루어졌다.

< 표 IV - 3 > 상관관계분석(Pearson 상관계수)

	Sex	Region	연령	석사 이상	학력	규모	경력	한국 교원 단체 총연 합회	주5일 수업제 에 대한 인식 및 태도	전체 직무만 족도	주5일 수업 관련 직무 만족도
Sex	1	-.322*	.153**	.007	-.036	.249**	.202**	.141*	.057	.045	.052
Region	-.322*	1	.076	.177**	.209**	-.602**	.010	-.082	.004	-.122*	-.155**
연령	.153**	.076	1	.215**	.121*	-.064	.836**	.189**	.066	.154*	.160**
학력	-.036	.209**	.121*	.938**	1	-.183*	.150**	.108	-.010	.019	.018
규모	.249**	-.602**	-.064	-.160**	-.183**	1	-.012	-.062	.037	.037	.070
경력	.202**	.010	.836**	.228**	.150**	-.012	1	.152**	.041	.156**	.172**
한국교원 단체총연 합회	.141*	-.082	.189**	.138*	.108	-.062	.152**	1	.060	.193**	.204**
주5일 수업제에 대한 인식 및 태도	.057	.004	.066	.007	-.010	.037	.041	.060	1	.203**	.220**
전체 직무만족도	.045	-.122*	.154*	.054	.019	.037	.156**	.193**	.203**	1	.970**
주5일 수업관련 직무만족도	.052	-.155*	.160**	.039	.018	.070	.172**	.204**	.220**	.970**	1

**, 상관계수는 0.01 수준(양쪽)에서 유의합니다.

*, 상관계수는 0.05 수준(양쪽)에서 유의합니다.

※ 성별(sex)은 1이 여자, 0이 남자로 구성되어 있고 소재 지역(region)은 1이 군·읍·면 지역, 0이 시 지역으로 구성되어 있다.

각 변수간의 상관관계를 살펴보면 다음과 같다. 교사의 전체적인 직무 만족도와 관련하여 우선 성별의 경우 정(+)의 상관관계를 가지지만 유의미한 확률이 나타나지는 않았다. 지역의 경우 유의확률 0.05수준에서 유의미하게 나왔고 군·읍·면 지역보다는 시 지역일수록 직무만족도와 정(+)

의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. pearson 상관계수는 -0.122 의 값을 가지고 있다. 학력과 규모의 경우 정(+)의 상관관계를 가지나 유의미하지 않게 나왔다. 경력의 경우 유의수준 0.01 에서 양의 상관관계를 가지며 이 값은 연령의 상관계수와 유사한 값을 가진다. 이는 경력이 연령과 0.836 이라는 높은 상관계수를 가지고 있기 때문이며, 교사의 특성상 연령이 높을수록 경력이 커지는 구조를 가지고 있다는 점에서 이와 같은 결과가 나온 것이라 할 수 있다. 단체 활동과 관련하여서는 한국교원단체총연합회를 가입하였는지 여부에 따라 0.01 수준에서 정의 상관관계를 나타내고 있다. pearson 상관계수는 0.193 의 값을 가진다. 주5일 수업에 대한 인식 및 태도 값과 0.01 수준에서 유의미한 상관관계를 가지고 있다. 상관계수의 값은 0.203 으로 나타났다.

다음으로 주5일 수업관련 직무만족도와 관련한 결과는 다음과 같다. 우선 성별은 상관계수가 유의미하지 않으며 상관계수의 값도 0.52 로써 크지 않은 값을 가진다. 지역의 경우 군·읍·면 지역보다는 시 지역이 주5일 수업 관련한 직무만족과의 상관관계가 정(+)의 상관관계로 나누어졌다. 이에 따른 pearson 상관계수는 -0.155 로 유의미한 값을 가진다. 학력과 규모의 상관계수의 값은 각각 0.018 과 0.070 으로 유의미하지 않은 값을 가진다. 경력의 경우 0.172 로써 유의수준 0.01 하에서 유의미한 값을 가진다. 이는 연령의 상관계수와 비슷한 값을 가진다. 교원 단체 활동과 관련하여서도 전체적인 직무만족도와 같이 유의확률 0.01 수준에서 정(+)의 상관관계를 가진다. 다만, pearson 상관계수는 0.204 로 전체적인 직무만족도보다 높은 상관관계를 가진다. 주5일 수업에 대한 인식 및 태도와 관련하여 0.01 유의확률 수준에서 정(+)의 상관관계를 가진다. pearson 상관계수는 0.220 으로 전체적인 직무만족도보다 더 높은 상관관계를 가진다.

상관관계를 분석하는데 있어 지역과 학교 규모, 연령과 경력 간에는 매우 높은 상관계수 값이 나타나는데 시 지역일수록 학생 수가 많기 때

문에 학교의 규모가 클 수밖에 없으며, 교사의 직업공무원제적인 특성상 연령이 올라갈수록 경력이 올라가게 되기 때문이라 볼 수 있다. 회귀분석에 있어서 다중공선성(Multicollinearity) 등을 고려해 볼 때 경력과 규모의 경우 이를 제외시켜 분석을 하고자 하였다.

5. 초등학교 교사의 주5일 수업제에 대한 인식

초등학교 교사의 주5일 수업에 대한 인식에 대한 질문은 총 3문항으로 첫 번째 문항은 주5일 수업제를 긍정적으로 생각하는 여부, 두 번째 문항은 주5일 수업제가 필요하다고 생각하는 여부, 세 번째 문항은 주5일 수업제에 대한 효과가 있다고 보는지 여부에 대한 질문으로 구성되었다. 이에 대한 조사 결과는 다음 < 표 IV - 4 > 와 같다.

< 표 IV - 4 > 응답대상자의 주5일 수업제에 대한 인식 및 태도

구 분	빈 도	퍼센트	유효 퍼센트
주5일 수업제에 대해 긍정적이라고 답한 경우	289	96.3	97.3
주5일 수업제에 대해 긍정적이지 않다고 답한 경우	8	2.7	2.7
유효한 값	297	99	100
계	300	100	
주5일 수업제가 필요하다고 답한 경우	289	96.3	97.3
주5일 수업제가 필요하지 않다고 답한 경우	8	2.7	2.7
유효한 값	297	99	100
계	300	100	

주5일 수업이 효과가 있다고 답한 경우	273	91	92.5
주5일 수업이 효과가 있지 않다고 답한 경우	22	7.3	7.5
유효한 값	295	98.3	100
계	300	100	

우선 주5일 수업제가 긍정적이라고 대답한 교사는 289명으로 전체의 96.3%로 유효백분율은 97.3%이다. 주5일 수업제가 필요하다고 대답한 교사는 289명으로 전체의 96.3%로 유효백분율은 97.3%이다. 주5일 수업이 효과가 있다고 답한 교사는 273명으로 전체의 91%를 차지하고 유효백분율은 92.5%이다. 주5일 수업제에 대해 긍정적이고 필요하다고 답한 교사라 하더라도 그 효과에 대해서는 의구심을 가지는 경우가 있었다. 회귀분석을 할 때에는 각 변수에 대한 값을 합한 값으로 하여 주5일 수업에 대한 인식에 따른 값으로 상정하였다. 즉, 숫자가 높을수록 주5일 수업에 대해 긍정적으로 인식한다고 가정하였다.

6. 전체 직무 만족도에 따른 회귀분석에 대한 해석

1) 전체적인 직무만족

질문에 응답한 300명의 교사들의 직무만족에 대한 평균과 표준편차는 다음 < 표 IV - 5 > 와 같다. < 표 IV - 5 >에 의할 경우 교사의 직무만족에 대한 평균은 4.102로 나타났는데 이는 자신의 직무만족도에 대해 ‘(대체로) 높다’라는 생각을 지니고 있다고 보여지며 이는 5점 만점의 75%지점이라고 할 수 있다. 이는 기존 연구인 김나라(2002), 오성은(2005)에서 조사된 교사의 직무만족의 평균보다 높은 편으로 조사되었다.

< 표 IV - 5 > 교사의 전체적인 직무만족도

직무만족	N	평균	표준편차	분산
계	300	4.102	0.677	0.458

※ 1 = 전혀 그렇지 않다(아주 낮다), 2 = 대체로 그렇지 않다(낮다), 3= 그저 그렇다(보통이다), 4= 대체로 그렇다(높다), 5 = 매우 그렇다(아주 높다)

교사들의 각 영역별로 나누어 살펴보면 다음과 같다. < 표 IV - 6 >에 따르면 인간관계 영역에서의 평균이 4.312로 가장 높게 나타났고 담당직무 영역에서의 평균이 3.935로 가장 낮게 나타났다. 근무환경 영역의 평균은 4.040, 보상체제 영역의 평균은 4.011, 행정체제 영역의 평균은 4.210, 사회적 인식의 평균은 4.092로 나타났다.

< 표 IV - 6 > 영역별 교사의 직무만족도

직무만족 영역	평균	표준편차	분산
인간관계	4.312	0.6788	0.461
담당직무	3.935	0.7576	0.574
근무환경	4.040	0.7731	0.598
보상체제	4.011	0.7508	0.564
행정체제	4.210	0.7524	0.566
사회적 인식	4.092	0.8005	0.641

※ 1 = 전혀 그렇지 않다(아주 낮다), 2 = 대체로 그렇지 않다(낮다), 3= 그저 그렇다(보통이다), 4= 대체로 그렇다(높다), 5 = 매우 그렇다(아주 높다)

이는 기존의 연구(김나라, 2002)에서 인간관계 영역의 평균이 가장 높았다는 점에서는 일치하지만 보상체제 영역이 가장 낮게 나온 반면 해당

조사에서는 두 번째로 나타났다는 점에서 차이를 보이고 있다. 표준편차와 분산이 매우 작게 나왔다는 것은 주로 평균 주변에 몰려 있음을 의미한다. 이는 그 차이가 크지 않음을 의미하며 이로 인해 통계학적인 변수가 설명을 하기 위한 값이 크지 않음을 나타낸다.

교사들의 직무만족과 관련한 문항을 개별적으로 검토해 본 결과 < 표 IV - 7 > 과 같이 복지시설 구비 여부, 복지나 후생에 대한 만족도, 승진의 공정성 여부, 업무의 양에 대한 변화 여부에 대해서 교사의 직무만족도가 가장 낮게 나타났다. 특히 업무의 양에 있어서 주5일 수업제를 실시하고 수업일수가 줄었음에도 변화가 적고 이에 따른 만족도가 떨어진다는 점에서 주5일 수업과 관련하여 수업에 대한 업무는 줄었더라도 그 외 부가적인 업무가 늘어났음을 의미한다고 볼 수 있다.

< 표 IV - 7 > 문항별 교사의 직무만족도

	평 균	표 준 편 차
복지시설 구비 (8번 문항)	3.405	1.1233
복지나 후생에 대한 만족도 (12번 문항)	3.933	.9876
승진의 공정성 여부 (15번 문항)	3.697	1.0841
업무의 양에 대한 변화 (27번 문항)	3.261	1.2536

(1) 교사의 전체적인 만족도에 대한 분석

교사의 전체적인 직무만족도를 종속변수로 하여 회귀분석을 한 결과는 < 표 IV - 8 > 과 같다.

< 표 IV - 8 > 교사의 전체적인 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과 - 1

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.357 ^a	.128	.074	300

계수	비표준화 계수	
	B	표준오차
(상수)	-.540	1.071
Sex	-.098	.162
Region	-.342*	.166
30세미만	-.318	.414
30-39세	-.533	.376
40-49세	-.191	.341
전문대졸	-.033	1.079
대졸학사	-.065	.990
석사	.015	.988
Size13미만	.180	.315
Size13-25	.196	.321
Size25-45	.122	.274
Career9년 미만	-.007	.421
Career10-19	-.029	.390
Career20-29	-.025	.365
한국교원단체총연합회 (교원단체)	.316*	.149
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.096**	.028

** . 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

* . 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

모든 통계학적인 변수를 독립변수로 하여 분석을 한 결과 R 제곱 값은 0.128, 수정된 R 제곱 값은 0.074로 낮은 설명력을 가진다고 결론을 내릴 수 있었다. 유의미한 통계학적 변수는 유의확률 0.05에서 지역, 교원단체 가입 여부, 주5일 수업에 대한 인식 및 태도이며 지역의 경우는 유의확률이 0.040, 한국교원단체총연합회의 경우는 0.035, 주5일 수업에 대한 인식 및 태도는 0.001의 값을 가진다. 지역의 경우 회귀계수 값이 -

0.342로 시 지역이 군·읍·면 지역에 비해 교사의 직무만족도가 높게 나타나고 있으며, 한국교원단체총연합회의 경우 회귀계수가 0.316으로 한국교원단체총연합회에 가입된 경우가 교사의 직무만족도가 높게 측정되었다. 주5일 수업에 대한 인식 및 태도의 경우 회귀계수가 0.096으로 주5일 수업에 대한 인식 및 태도가 긍정적일수록 직무만족도가 높게 나타났다.

다른 변수를 살펴보면 연령의 경우 40세를 기준으로 회귀 계수의 값의 차이가 크게 나타나고 있으며, 규모와 경력의 경우 각각 소재지역과 연령과 높은 상관관계를 가지고 있으므로 이에 대한 고려를 하지 않은 측면이 있다. 다음으로는 연령과 지역과의 상관관계가 높은 규모와 경력을 제외하고, 연령의 경우 40세를 기준으로 하여 변수를 만들어 분석을 하였으며 이는 < 표 IV - 9 > 와 같다.

< 표 IV - 9 > 교사의 전체적인 직무만족도에 회귀 분석 결과 - 2

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.339 ^a	.115	.095	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.550	.313	
성별(Sex)	-.127	.149	
지역(Region)	-.310*	.124	
연령(40세미만)	-.320*	.125	
대졸학사	-.055	.131	
한국교원단체총연합회	.358**	.138	
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.093**	.027	

** . 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

* . 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

유의수준이 무의미하다고 생각되는 변수와 연령과 지역과 높은 상관관

계를 가지는 규모와 경력 변수를 제외하고 회귀분석을 한 결과 R제곱은 0.115의 값을 가지고 수정된 R제곱 값은 0.095로 나왔다. 유의미한 통계학적 변수는 유의확률 0.05에서 지역, 연령, 교원단체 가입 여부, 주5일 수업에 대한 인식 및 태도이며, 지역의 경우는 유의확률이 0.013, 연령의 경우는 0.011, 한국교원단체총연합회의 경우는 0.010, 주5일 수업에 대한 인식 및 태도는 0.001의 값을 가진다.

성별의 경우에는 유의확률이 0.395로 나타나서 유의미한 값을 가지지 않는다. 이에 대한 원인은 2가지로 생각해볼 수 있다. 우선 남성이 여성에 비해 표본의 수가 적기 때문에 나타난 결과일 수 있다. 두 번째로 성별이 실제로 직무만족에 영향을 미치지 않기 때문일 수 있다. 후술하는 바와 같이 성별의 경우 각 영역별 직무만족이나 주5일 수업과 관련한 직무만족에 유의미하게 설명을 해주지 못하고 있다. 이는 성별에 따라 교사의 업무에 있어서 크게 달라질 이유가 없고 교사라는 직업을 선택하는 남성의 경우 보다 높은 직무만족을 기대하기 때문일 수 있다.

지역의 경우 유의확률 0.013의 수준으로 유의미하게 나왔으며 -0.310의 회귀계수 값이 도출되었다. 이는 시 지역보다 군·읍·면 지역이 직무만족이 낮게 나온다는 것을 의미한다. 이에 대한 원인은 여러 가지가 있을 수 있다. 시지역이 다른 인프라 구축이나 시설 등이 나은 점이 있고, 규모가 작은 군·읍·면 지역의 경우 인력의 부족으로 교사 당 업무량이 많기 때문일 수 있다.

연령의 경우 유의확률 0.011의 수준으로 유의미한 값을 가지며 회귀계수 값이 -0.320으로 나타났다. 이는 40세를 기준으로 40세 미만의 교사가 40세 이상의 교사에 비해 직무만족도가 낮음을 의미한다. 즉, 40세를 기준으로 직무만족도의 차이가 나타남을 보여주는데 이는 다른 요인 예를 들어 이직의 가능성이나 이직을 하기 위한 기회비용의 증가, relationship specific asset cost 등의 유무, 교사 업무의 적응 여부 등이 작용한 것이라 보여진다.

학력의 경우 유의미하게 나타나지 않았다. 유의확률은 0.672이고 회귀

계수 값은 -0.055로 가장 많은 비중을 차지함에도 다른 학력을 가진 교사에게 비해 직무만족도의 차이를 가지지 않는다고 할 수 있다.

교원단체 특히 한국교원총연합회 가입 여부가 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타난다. 유의확률 0.010로 0.358의 회귀계수가 나왔으며 회귀계수의 값이 각 독립변수 중에서 가장 크게 나타났다. 한국교원총연합회는 교원단체 중에서 표본에 있는 교사들이 가장 많은 비중이 가입되어 있는 단체로써 전체 인원 중에서 75.7%가 가입되어 있다. 회귀분석 결과 교원단체의 가입에 따른 직무만족도의 차이가 나타난다고 할 수 있다.

주5일 수업과 관련된 인식 및 태도의 경우 유의확률 0.001로써 0.093의 회귀계수 값이 도출되었다. 다른 독립변수에 비해 회귀계수 값이 작게 도출되었지만 유의미한 수준으로 주5일 수업과 관련된 인식과 태도가 긍정적이라고 답한 교사일수록 직무만족도가 높게 측정되었다.

(2) 각 영역별 교사의 직무만족도에 대한 분석

각각의 인구통계학적 변수와 주5일 수업에 대한 인식이 전체적인 직무만족도 뿐 아니라 직무만족도의 각 영역에 있어서 어떠한 영향을 미치는지 다음과 같이 각 영역 별로 나누어 살펴보겠다. 단, 유의미하지 않고 큰 의미를 가지지 않는다고 생각되는 변수의 경우는 제외하고 이를 분석하도록 하겠다.

[가] 인간관계

인간관계 영역으로 직무만족도의 영역을 좁히고 이에 따른 결과를 보면 < 표 IV - 10 > 과 같다.

< 표 IV - 10 > 인간관계 영역 하에서의 교사의 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.354 ^a	.125	.107	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.787	.308	
성별(Sex)	-.194	.143	
지역(Region)	-.342**	.118	
연령(40세미만)	-.235*	.118	
대졸학사	.094	.123	
한국교원단체총연합회	.459**	.133	
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.101**	.027	

** . 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

* . 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

인간관계 영역 하에서의 교사의 직무만족도와 관련해서는 인구통계학적 변수가 10.7%를 설명하며, 전체적인 직무만족도보다 높은 설명력을 보이고 있다. 이는 직무만족도에 있어 인간관계 영역에 대한 설명을 더 잘 해줄을 의미한다고 볼 수 있으며 회귀분석 결과 회귀계수의 값이 전체적인 직무만족도에 비해 더 높은 값을 가진다는 점에서 좀 더 유의미한 측면이 있다고 보인다.

성별의 경우에는 인간관계 영역에서도 유의확률이 0.176으로 유의미하게 나타나지 않았다. 즉 성별의 차이에 따라 직무만족도의 차이가 크지 않음을 보여준다.

지역의 경우 유의확률 0.004의 수준으로 유의미하게 나타났으며 회귀계수 값은 -0.342로 나타났다. 이는 시 지역보다 군·읍·면 지역이 인간관계 영역 하에서 교사의 직무만족도가 낮게 나온다는 것을 의미한다.

연령의 경우 유의확률 0.047의 수준으로 유의미하게 나왔으며, 회귀계수 값은 -0.235로 나타났다.

학력 특히 대졸 학사의 경우 유의확률이 0.448로 유의미한 값을 가지지 못한다. 회귀계수 값의 경우에도 0.094로 다른 변수에 비해 가장 작은 값을 가진다. 또한 전체직무만족도 하에서의 회귀계수 값과 달리 양수이다. 유의미한 값을 가지지도 못하고 회귀계수 값이 작다는 것은 학력에 따른 인간관계 영역 하에서 교사의 직무만족도의 차이가 유의미하지 않음을 의미한다.

교원단체 특히 한국교원총연합회 가입 여부가 인간영역에 있어서 직무만족도에 영향을 미치는 정도가 큰 것으로 나타났다. 한국교원총연합회 가입에 따른 인간관계 영역 직무만족에 있어서 유의확률 0.001로 유의미하게 나타났다. 회귀 계수 값 역시 0.459로 가장 큰 값을 가지고 있으며 그 정도도 다른 변수에 비해 높게 나타났다. 한국교원총연합회는 교원단체 중에서 표본에 있는 교사들이 가장 많은 비중이 가입되어 있는 단체로써 전체 인원 중에서 75.7%가 가입되어 있다. 교원단체의 가입으로 인한 여러 사교 모임이나 집단적 분위기 등이 이러한 인간관계와 관련된 직무만족 영역에 영향을 미친 것으로 보인다.

주5일 수업과 관련된 인식의 경우 유의확률 0.000로써 각 변수 중에서 가장 낮은 유의미확률을 가진다. 회귀계수 값은 0.101로써 전체적인 직무만족도에 비해 좀 더 큰 회귀계수 값을 가진다.

[나] 담당직무

담당직무와 관련하여 인구통계학적 변수를 통해 회귀분석을 한 결과는 다음 < 표 IV - 11 > 과 같다.

< 표 IV - 11 > 담당직무 영역 하에서의 교사의 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.321 ^a	.103	.083	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.189	.314	
성별(Sex)	-.281	.149	
지역(Region)	-.310*	.123	
연령(40세미만)	-.425**	.123	
대졸학사	.020	.128	
한국교원단체총연합회	.324*	.136	
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.069*	.027	

** . 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

* . 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

담당직무 영역의 경우 R 제곱은 0.103, 수정된 R제곱의 값이 0.089로써 약 8.9%의 설명력을 가진다고 할 수 있다. 이는 전체적인 직무만족도의 수정된 R제곱값 보다 낮은 값을 가지며 각 영역에 있어서는 세 번째의 R제곱 값을 가진다.

성별의 경우에는 담당직무 영역에서도 유의확률이 0.060으로 신뢰수준 0.05하에서는 유의미하게 나타나지 않았다. 하지만 90%의 신뢰수준에서는 유의미할 수 있는 값으로 성별에 대한 회귀계수 값이 다른 영역에 비해 높게 나왔다. 성별의 회귀계수 값은 -0.281로 여성에 비해 남성의 담당직무에 대한 직무만족도가 클 수 있음을 보여준다.

지역의 경우 유의확률 0.013의 수준으로 유의미하게 나타나며 회귀계수 값은 -0.310으로 나타났다. 이는 인간관계, 행정체제 영역에서의 회귀계수 값보다 작은 값이나 다른 영역의 회귀계수 값에 비하면 큰 값이

다. 이는 시 지역의 담당직무 영역 하에서 직무만족도가 군·읍·면 지역의 직무만족도보다 높음을 의미한다.

연령의 경우 유의확률 0.001로 담당직무 영역에서 각 인구통계학적 변수 중 가장 낮은 유의확률을 가진다. 회귀계수 값도 -0.425로 절대값 중 가장 높은 값을 가지며, 다른 영역 하에서의 회귀계수 값과 비교하여도 가장 높다. 담당직무와 관련해서는 40세 미만의 교사가 40세 이상의 교사에 비해 낮은 직무만족도를 가질 수 있음을 나타낸다. 즉, 연령 중 40세를 기준으로 담당직무 영역에서 직무만족도의 차이가 유의미하게 나타난 것을 의미한다. 이는 일반적으로 40세 미만의 교사의 경우 담당업무에 대한 숙련도가 부족한 편이고 업무에 있어서도 단순노동이나 잡일의 경우 40세 미만의 교사가 이를 담당하는 경우가 많기 때문일 수 있다.

학력 그 중 학사의 경우 담당직무 영역에 있어서 유의확률이 0.873으로 유의미한 값을 가지지 못한다. 회귀계수 값은 0.020으로 그 값 또한 다른 인구통계학적 변수의 회귀계수에 비해 작게 나타나 있다. 또한 전체 직무만족도 하에서의 회귀계수 값과 달리 양수이다.

교원단체 특히 한국교원총연합회 가입 여부가 담당직무 영역 하의 직무만족도에 미치는 영향에 있어서 유의확률은 0.018로 유의미하게 나타났다. 회귀 계수 값은 0.324로 인간관계, 근무환경, 행정체제 영역에서의 회귀계수 값에 비해 상대적으로 낮은 값을 가진다.

주5일 수업과 관련된 인식 및 태도의 경우 유의확률 0.013으로써 유의미한 값을 가진다. 회귀계수 값은 0.069로써 사회적 인식 영역을 제외하고서는 가장 낮은 회귀계수 값을 가진다. 하지만 유의미하게 나왔으므로 주5일 수업 관련 인식 및 태도가 긍정적인 교사의 경우 직무만족도가 높게 나왔으며, 그 차이는 유의미하다고 할 수 있다.

[다] 근무환경

근무환경과 관련하여 인구통계학적 변수 및 주5일 수업관련 인식 및 태도를 통해 회귀분석을 한 결과는 다음 < 표 IV - 12 > 와 같다.

< 표 IV - 12 > 근무환경 영역 하에서의 교사의 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.303 ^a	.092	.072	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.901	.315	
성별(Sex)	-.053	.148	
지역(Region)	-.267*	.123	
연령(40세미만)	-.092	.124	
대졸학사	.040	.129	
한국교원단체총연합회	.380**	.136	
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.099**	.028	

** . 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

* . 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

근무환경의 경우 유의미한 값을 가지며, R 제곱값은 0.092, 수정된 R 제곱값은 0.072로 보상체제 영역과 사회적 인식 영역을 제외하고는 가장 작은 값을 가진다. 또한 전체적인 교사의 직무만족도의 수정된 R 제곱값보다 낮으며 이는 구성된 인구통계학적 변수에 대한 설명력이 상대적으로 높지 않음을 의미한다.

성별의 경우에는 근무환경 영역에서도 유의확률이 0.722로 유의미하지 않게 나타났다. 성별에 대한 회귀계수 값은 -0.053으로 절대값이 학사여부를 제외하고 다른 통계학적인 변수 중에서 가장 낮은 값을 가진다. 성별의 경우 근무환경에 대한 직무만족도에 영향을 미치는 정도가 매우 작음을 보여준다.

지역의 경우 유의확률 0.031의 수준으로 유의미하게 나타나며 회귀계

수 값은 -0.267로 나타났다. 이는 보상체제, 사회적 인식 영역을 제외한 다른 영역 하에서의 회귀계수 값보다 낮은 값을 지닌다. 하지만 근무환경 영역 하에서도 시 지역의 교사의 직무만족도와 군·읍·면 지역의 교사의 직무만족도의 차이는 유의미하게 나타난다.

연령의 경우 유의확률 0.460로 유의미하지 않게 나타났다. 회귀계수 값도 -0.092로 낮은 수치를 보이고 있다. 또한 각 영역 하에서의 회귀계수 값 중에서 가장 작은 값이다. 이는 근무환경과 관련해서 연령이 직무만족에 미치는 정도가 작음을 의미한다. 대졸 학사의 경우에도 근무환경 영역에 있어서 유의확률이 0.757로써 유의미한 값을 가지지 못한다. 회귀계수 값은 0.040으로 절대값으로 근무환경 영역 하의 통계학적 변수 중에서 가장 작은 회귀계수 값을 가진다. 또한 전체직무만족도 하에서의 회귀계수 값과 달리 양수이다. 이는 대졸 학사 여부에 따른 교사의 근무환경 영역 하에서의 직무만족도의 차이가 거의 나타나지 않음을 의미한다.

교원단체 특히 한국교원총연합회 가입 여부는 근무환경 영역에 있어서 유의확률이 0.006으로 유의미하게 나타났다. 회귀 계수 값은 0.380으로 다른 통계학적 변수에 비해 가장 높은 값을 가진다. 다른 영역과 비교하면 인간관계, 행정체제 영역을 제외한 다른 모든 영역 하에서 나타난 회귀계수 값보다는 높은 값을 가진다. 이에 한국교원총연합회에 가입한 경우의 교사의 근무환경 영역 하에서의 직무만족도가 그렇지 않은 경우보다 높다고 할 수 있다.

주5일 수업과 관련된 인식 및 태도의 경우 유의확률 0.00로서 유의미한 값을 가진다. 회귀계수 값은 0.099로써 인간관계 영역을 제외한 다른 영역 하에서의 회귀계수 값보다 큰 값을 가진다. 이는 주5일 수업과 관련된 인식 및 태도가 긍정적이라고 보는 교사일수록 근무 영역 하에서 직무만족도가 높게 나타나고 있다고 볼 수 있다.

[라] 보상체제

보상체제와 관련하여 인구통계학적 변수 및 주5일 수업관련 인식 및 태도를 독립변수로 하여 회귀분석을 한 결과는 다음 < 표 IV - 13 > 과 같다.

< 표 IV - 13 > 보상체제 영역 하에서의 교사의 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.248 ^a	.061	.041	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.476	.320	
성별(Sex)	-.075	.151	
지역(Region)	-.132	.125	
연령(40세미만)	-.234	.126	
대졸학사	-.085	.132	
한국교원단체총연합회	.270	.139	
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.072*	.028	

**, 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

*, 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

보상체제의 경우 모형은 유의미하지만 R 제곱값은 0.061, 수정된 R제곱값은 0.040의 값을 갖는다. 설명력이 4% 정도가 되며 이는 각 영역에 따른 직무만족도에 대한 회귀결과 하의 R 제곱값 중 가장 낮은 값이다. 이는 전체적인 직무만족도와 관련된 모형에 비해서도 인구통계학적 변수가 설명할 수 있는 정도가 낮다고 할 수 있다. 각 회귀계수와 변수의 유의확률을 보더라도 유의미한 변수가 주5일 수업에 대한 인식 및 태도 변수를 제외하고는 없으며, 그 회귀계수의 값도 다른 영역에 비해 높지 않

은 값을 보인다. 보상체제의 경우 법이나 지침 등으로 규정된 경우가 많고 공공부문의 특성상 인센티브에 따른 범위가 크지 않으며 더욱이 인구통계학적인 특성으로 보상체제에 영향을 미칠 수 있는 것이 한정되어 있다는 점에서 낮은 설명력이 나온 것이라고 추측할 수 있다.

보상체제 영역의 경우 성별 뿐 아니라 지역에 있어서도 유의미한 결과를 얻지 못하였다. 성별의 경우 유의확률이 0.620으로 유의하지 못한 값을 가지고 있고 지역의 경우에도 0.294로 유의하지 못한 결과가 나타났다. 성별의 회귀계수는 -0.075의 값을 가지고 있고 지역의 회귀계수의 값은 -0.132의 값을 가진다. 이는 보상체제에 따른 직무만족도의 차이에 있어서 성별과 지역 간 차이가 크지 않음을 보여준다.

연령의 경우 유의확률은 0.065로 유의수준이 0.05 하에서는 유의미한 값을 가지지 못하며, 회귀계수 값은 -0.234로써 근무환경 영역을 제외하고 다른 영역과 비교할 때 가장 작은 값을 가진다. 이는 40세 미만인 경우보다 40세 이상인 경우에 대한 보상체제 영역 하에서의 직무만족도의 차이가 거의 나타나지 않음을 의미한다. 학력의 경우 0.520으로 유의하지 않게 나왔으며 그에 따른 회귀계수 값 역시 0.085로 낮게 나왔다. 학사에 따른 보상체제 영역 하에서의 교사의 직무만족도의 차이가 유의하지 않음을 의미한다.

한국교원단체총연합회의 경우 유의확률은 0.054로 유의수준 0.05 하에서 유의미하지 않게 나왔으며 회귀계수 값은 0.270으로 나타났다.

주5일 수업제에 대한 인식 및 태도에 있어서는 유의확률이 0.011로 유의미하게 나왔지만 회귀계수가 0.072의 값을 가진다. 이는 보상체제 영역 하에서의 회귀계수 값 중에서 절대값으로 가장 작은 값이며, 주5일 수업제를 긍정적으로 생각하는 교사일수록 보상체제 영역 하에서의 직무만족도가 높으나 그 정도가 크지 않음을 의미한다.

[마] 행정체제

행정체제와 관련하여 인구통계학적 변수 및 주5일 수업관련 인식 및 태도를 독립변수로 하여 회귀분석을 한 결과는 다음 < 표 IV - 14 > 와 같다.

< 표 IV - 14 > 행정체제 영역 하에서의 교사의 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.376 ^a	.142	.123	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.762	.306	
성별(Sex)	-.050	.144	
지역(Region)	-.317**	.120	
연령(40세미만)	-.363**	.121	
대졸학사	.078	.126	
한국교원단체총연합회	.487**	.132	
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.093**	.027	

**, 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

*, 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

행정체제 영역에 대한 모형의 경우 유의확률은 유의미하게 나왔고 R 제곱값은 0.142, 수정된 R제곱값은 0.126의 값을 가진다. 이는 직무만족과 관련된 6가지 영역에서 가장 높은 값을 가지며, 설명력이 12.6% 정도로 인구통계학적 변수로써 가장 높은 설명력을 가짐을 의미한다. 전체적인 직무만족도와 관련된 모형에 비해서도 인구통계학적 변수가 설명할 수 있는 정도가 높다고 보여진다.

행정체제 영역에 있어서 직무만족도에 영향을 미치는 정도는 다음과 같다. 우선 성별의 경우 유의확률이 0.729로 유의미하지 않은 값을 가진다. 회귀계수 값 역시 -0.050으로 행정체제 영역 하에서의 다른 통계학적 변수 회귀계수 값에 비해 상대적으로 낮은 수치를 나타내고 있다. 이는 성별에 따라 행정체제 영역 하에서 교사의 직무만족도 간의 차이가 유의미하게 나타나지 않음을 의미한다.

지역과 관련해서 유의확률이 0.009로 유의미하게 나타나고 있으며 회귀계수 값은 -0.317로 인간관계 영역을 제외한 다른 영역에 비해 높은 수치를 나타내고 있다. 이는 시 지역이 군·읍·면 지역에 비해 행정체제 영역에서 직무만족도가 높음을 의미하며 이는 수행하는 인력 측면에서나 인프라 측면에서 유리한 점이 있기 때문에 이러한 결과가 나타났을 가능성이 있다고 보여진다.

연령의 경우 유의확률은 0.003으로 유의미한 값을 가지며 회귀계수 값은 -0.363의 값을 가진다. 이에 40세 미만인 교사보다 40세 이상인 교사가 행정체제 영역 하에서의 직무만족도가 높음을 알 수 있다. 이는 행정과 관련하여 직무를 수행하면서 생기는 적응여부나 행정업무를 오랫동안 수행하면서 얻는 연륜 등이 하나의 원인으로 작용할 수 있을 것으로 보인다. 학력에 있어 학사 유무의 경우 유의확률이 0.537로 유의미하지 않게 나왔으며 그에 따른 회귀계수 값은 0.078으로 나왔다. 또한 전체 직무만족도 하에서의 회귀계수 값과 달리 양수이다. 이는 대졸 학사 여부에 따른 교사의 근무환경 영역 하에서의 직무만족도의 차이가 거의 나타나지 않음을 의미한다.

한국교원단체총연합회에 따른 행정체제의 직무만족도를 보면 유의확률은 0.000으로 유의미하게 나왔으며, 회귀계수 값은 0.487로 다른 통계학적 변수에 비해 상대적으로 높은 값이 나왔다. 다른 영역과 비교하여 보았을 때에도 교원단체와 관련한 회귀계수 값 중에서 가장 높다. 주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 있어서는 유의확률이 0.001로 유의미하게 나왔고 회귀계수 값은 0.093의 값을 가진다. 이는 인간관계, 근무환경 영역을 제외한 다른 영역에 비해 높은 값이며, 주5일 수업에 대한 인식

및 태도가 긍정적인 교사의 경우가 그렇지 못한 교사의 경우보다 직무만족도가 높음을 의미한다.

[바] 사회적 인식

사회적 인식과 관련한 직무만족도 영역에서 인구통계학적 변수 및 주5일 수업관련 인식 및 태도를 독립변수로 하여 회귀분석을 한 결과는 다음 < 표 IV - 15 > 와 같다.

< 표 IV - 15 > 사회적 인식 영역 하에서의 교사의 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.293 ^a	.086	.067	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.174	.314	
성별(Sex)	-.217	.146	
지역(Region)	-.267*	.120	
연령(40세미만)	-.322**	.121	
대졸학사	-.112	.125	
한국교원단체총연합회	.305*	.134	
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.062*	.028	

**. 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

*. 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

사회적 인식 영역에 대한 모형의 경우 유의확률은 유의미하게 나왔다. R 제곱값은 0.086, 수정된 R제곱값은 0.067로 나왔으며, 보상체제 영역을 제외하고 다른 영역에 비해 낮은 값을 가진다. 인구통계학적 변수가 사회적 인식과 관련된 직무만족도 영역에 대해 6.5%의 설명력을 지니고

있음을 의미하며 전체적인 직무만족도에 대한 회귀모형에 비해서도 설명력이 작음을 의미한다.

사회적 인식 영역하의 직무만족도에 있어 각각의 인구통계학적 변수에 따른 차이가 있는지 여부는 다음과 같다. 우선 성별의 경우 유의확률이 0.1137로 담당직무를 제외한 다른 영역에 비해 낮은 값을 가지지만 여전히 유의미하지 않은 값을 가진다. 회귀계수 값은 -0.217로 담당직무 영역을 제외한 다른 영역에 비해 높은 값을 가진다. 하지만 성별에 따른 사회적 인식 영역 하에서의 교사의 직무만족도의 차이가 있다고 보기 어렵다.

지역에 있어서는 유의확률이 0.027로 유의미하게 나타났고 회귀계수 값은 -0.267로 보상체제 영역을 제외한 다른 영역에 비해 낮은 수치를 나타내고 있다. 하지만 시 지역의 사회적 인식 하의 직무만족도가 군·읍·면 지역보다 높다고 할 수 있다.

연령의 경우 유의확률은 0.008로 유의미한 값을 가지며 회귀계수 값은 -0.322의 값을 가진다. 사회적 인식 영역 하에서 다른 통계학적 변수에 비해서 직무만족도의 회귀계수 값이 가장 높은 값을 가지며, 담당직무와 행정체제 영역을 제외한 다른 영역에 비해서도 높은 값을 가진다. 이는 40세 미만인 경우보다 40세 이상인 경우에 사회적 인식 영역 하에서의 직무만족도가 높음을 의미한다. 이는 연령이 40세를 넘어가면서 직업에 대한 자부심이나 소속감이 커질 수 있으며 이직에 대한 가능성이 줄어든다는 점이 하나의 원인일 수 있다.

학력 중 학사의 경우 유의확률이 0.374로 유의미하지 않게 나왔으며 그에 따른 회귀계수 값은 0.112로 나왔다. 이는 다른 영역에 비해서는 회귀계수 값이 높지만 유의미하지 않으며 이에 학력에 따른 교사의 직무만족도 간의 차이가 유의미하다고 말할 수 없다.

한국교원단체총연합회에 따른 사회적 인식 영역의 직무만족도를 보면 유의확률은 0.024로 유의미하게 나왔으며, 회귀계수 값은 0.305로 나타났다. 이는 교원단체에 소속된 교사의 사회적 인식 영역 하의 직무만족

도가 그렇지 않은 교사에 비해 높을 수 있음을 보여준다.

주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 있어서는 유의확률이 0.026으로 유의미하게 나왔지만 회귀계수가 0.062의 값을 가진다. 이 또한 주5일 수업에 대한 인식 및 태도가 긍정적인 교사의 직무만족도와 그렇지 않은 교사의 직무만족도와의 차이가 나타남을 의미한다.

2) 주5일 수업 관련 직무만족도

(1) 주5일 수업 관련 직무만족도

질문에 응답한 300명의 교사들의 직무만족에 대한 평균과 표준편차는 다음과 같다. < 표 IV - 16 > 에 의할 경우 교사의 직무만족에 대한 평균은 4.14로 나타났는데 이는 전체적인 직무만족에 따른 평균인 4.102보다 높은 수치를 가지고 있다. 이는 주5일 수업 시행 이후 주5일 수업과 관련한 직무만족도가 일반적인 직무만족도에 비해 높다고 예측할 수 있으며, 주5일 수업과 관련한 여러 제도적 장치 및 인프라가 구축되어가는 과정이라 볼 수 있다.

< 표 IV - 16 > 교사의 주5일 수업관련 직무만족도

주5일 수업 관련 직무만족	사례수	평균	표준편차	분산
계	300	4.14	0.717	0.514

※ 1 = 전혀 그렇지 않다(아주 낮다), 2 = 대체로 그렇지 않다(낮다), 3= 그저 그렇다(보통이다), 4= 대체로 그렇다(높다), 5 = 매우 그렇다(아주 높다)

주5일 수업관련 직무만족도와 그 외 직무만족도와의 차이를 알아 보면 다음과 같다. < 표 IV - 17 > 에 따르면 주5일 수업과 관련된 직무만족

도는 평균이 4.14인 반면에 그 외 직무만족도의 경우는 4.0615로 보다 낮은 값을 가지고 있다. 표준편차의 경우에도 주5일 수업관련 직무만족도는 0.717을 가지는 반면, 그 외 직무만족도의 경우에는 0.6855로 더 낮은 값을 가지고 있다.

< 표 IV - 17 > 교사의 주5일 수업관련 직무만족도와 그 외 직무만족도와의 대응표본 검정

	주5일 수업관련 직무만족도 평균	그 외 직무만족도 평균	t값	유의확률
대응표본 검정	4.14	4.06	3.6	0.00

※ N = 300

주5일 수업과 관련된 직무만족과 그 외 직무만족 간의 대응표본 검정을 해본 결과 유의확률 0.00으로 차이가 있음을 알 수 있었다. 주5일 수업 관련 직무만족도가 그 외 직무만족도에 비해 높은 평균 값을 가지면 그 차이가 유의미하게 나타났다.

(2) 주5일 수업 관련 직무만족도에 대한 분석

주5일 수업과 관련된 직무 만족도에 있어 통계학적인 변수를 통해 회귀분석을 한 결과는 < 표 IV - 18 > 과 같다.

< 표 IV - 18 > 교사의 주5일 수업과 관련한 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과 - 1

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.389 ^a	.151	.099	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.638	1.055	
Sex	-.148	.157	
Region	-.405*	.163	
30세미만	-.347	.406	
30-39세	-.545	.370	
40-49세	-.226	.334	
전문대졸	-.251	1.052	
대졸학사	.089	.976	
석사	.118	.974	
Size13미만	.197	.302	
Size13-25	.255	.308	
Size25-45	.232	.260	
Career9년 미만	-.160	.413	
Career10-19	-.100	.384	
Career20-29	-.104	.360	
한국교원단체총연합회(교원단체)	.344*	.145	
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.104**	.028	

** . 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

* . 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

모든 통계학적인 변수를 독립변수로 하여 분석을 한 결과 R 제곱 값은 0.151, 수정된 R 제곱 값은 0.099로 전체적인 직무만족도를 종속변수로 하여 만든 회귀모형에 비해 설명력이 높다고 할 수 있다.

유의미한 통계학적 변수는 유의확률 0.05에서 지역, 교원단체 가입 여부, 주5일 수업에 대한 인식 및 태도이며 지역의 경우는 유의확률이 0.013, 한국교원단체총연합회의 경우는 0.018, 주5일 수업에 대한 인식 및 태도는 0.000의 값을 가진다. 이는 전체적인 직무만족도 하에서의 유

의미했던 변수와 일치한다. 지역의 경우 회귀계수 값이 -0.405로 시 지역이 군·읍·면 지역에 비해 교사의 직무만족도가 높게 나타나고 있으며, 한국교원단체총연합회의 경우 회귀계수가 0.344로 한국교원단체총연합회에 가입된 경우가 교사의 직무만족도가 높게 측정되었다. 주5일 수업에 대한 인식 및 태도의 경우 회귀계수가 0.0104로 주5일 수업에 대한 인식 및 태도가 긍정적일수록 직무만족도가 높다고 할 수 있다. 모든 회귀계수의 값이 전체 직무만족도를 종속변수로 한 경우보다 높게 나타났다.

다른 변수를 살펴보면 연령의 경우 40세를 기준으로 회귀 계수의 값의 차이가 크게 나타나고 있으며, 규모와 경력의 경우 각각 소재지역과 연령과 높은 상관관계를 가지고 있으므로 이에 대한 고려를 하지 않은 측면이 있다. 다음으로는 연령과 지역과의 상관관계가 높은 규모와 경력을 제외하고, 연령의 경우 40세를 기준으로 하여 변수를 만들어 분석을 하였으며 이는 < 표 IV - 19 > 와 같다.

< 표 IV - 19 > 교사의 주5일 수업과 관련한 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과 - 2

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.368 ^a	.135	.116	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.637*	.309	
성별(Sex)	-.138	.145	
지역(Region)	-.373**	.121	
연령(40세미만)	-.347**	.122	
대졸학사	.007	.128	
한국교원단체총연합회	.389**	.135	
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.102**	.027	

** . 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

*. 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

주5일 수업과 관련된 직무만족을 종속변수로 하여 회귀분석을 돌린 결과 유의확률은 유의미하게 나왔고 R 제곱 값은 0.135, 수정된 R제곱 값은 0.117로 나왔다. 이는 전체적인 직무만족도를 종속변수로 하여 돌린 회귀모형에 비해 높은 값을 가지고 있다. 각각의 유의미한 회귀계수 값 역시 전체적인 직무만족도에서 나온 값에 비해 높은 값을 가지고 있다.

주5일 수업과 관련된 직무만족도에 있어서 각각의 인구통계학적 변수에 따른 차이가 있는지 여부는 다음과 같다. 우선 성별의 경우 유의확률이 0.342의 값을 가져 유의미하지 않게 나왔다. 회귀계수 값 역시 0.138로 나와서 그 정도가 다른 통계학적 변수에 비해 높지 않았다. 이는 성별에 따라 주5일 수업관련 직무만족도의 차이가 거의 나타나지 않고 있음을 보여준다.

지역과 관련해서 유의확률이 0.002로 유의미하게 나왔으며 회귀계수 값은 -0.373으로 전체적인 직무만족도 하에서의 회귀계수 값보다 높은 결과가 나왔다. 한국교원단체총연합회 가입 여부라는 변수를 제외한 다른 유의미한 통계학적 변수의 회귀계수 값 중에서 높은 값이다. 이는 군·읍·면 지역보다 시 지역의 경우가 주5일 수업과 관련된 직무만족도가 높게 나타나고 있음을 보여준다.

연령의 경우 유의확률은 0.005로 유의미한 값을 가지며 회귀계수 값은 -0.347의 값을 가진다. 이는 교사의 연령이 40세 미만인 경우보다 40세 이상인 경우에 주5일 수업과 관련된 직무만족도가 높다는 것을 의미한다. 학력 특히 학사의 경우 유의확률이 0.955로 유의미하지 않게 나왔으며 그에 따른 회귀계수 값은 0.007로 다른 통계학적 변수에 비해서 매우 작게 나온 값이다.

교원 단체 특히 한국교원단체총연합회에 따른 주5일 수업관련 직무만족도를 보면 유의확률은 0.004로 나타났으며, 회귀계수 값은 0.389로 다른 유의미한 통계학적 변수와 비교하여 가장 높게 나왔다. 주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 있어서는 유의확률이 0.000로 유의미하게 나왔

고 회귀계수 값은 0.102이다. 이는 한국교원단체총연합회에 가입되었는지, 주5일 수업에 대한 인식 및 태도가 긍정적인지에 따른 주5일 수업 관련 직무만족도의 차이가 유의미하게 나타남을 의미한다.

(3) 각 영역 별 주5일 수업관련 직무만족도

[가] 인간관계

인간관계 영역과 관련하여 주5일 수업과 관련된 직무 만족도에 있어 통계학적인 변수를 통해 회귀분석을 한 결과는 < 표 IV - 20 > 과 같다.

< 표 IV - 20 > 인간관계 영역 하에서 교사의 주5일 수업과 관련한 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.350 ^a	.122	.104	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.903	.308	
성별(Sex)	-.161	.143	
지역(Region)	-.328**	.118	
연령(40세미만)	-.206	.118	
대졸학사	.062	.123	
한국교원단체총연합회	.362**	.133	
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.120**	.027	

**, 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

*, 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

인간관계 영역에서 주5일 수업과 관련된 직무만족도를 종속변수로 하여 회귀분석을 돌린 결과 유의확률은 유의미하게 나왔으며, R 제곱 값은

0.122, 수정된 R 제곱 값은 0.104로 나왔다. 이는 주5일 수업과 관련하여 전체적인 직무만족도를 종속변수로 하여 돌린 회귀모형에 비해 낮은 값을 가진다.

인간관계 영역에서 주5일 수업과 관련된 직무만족도에 각각의 인구통계학적 변수에 따른 차이가 있는지 여부는 다음과 같다. 우선 성별의 경우 유의확률이 0.261의 값을 가져 유의미하지 않게 나왔다. 회귀계수 값은 0.161로 나와 담당직무 영역을 제외한 다른 영역 하에서 산출된 회귀계수 값보다 크게 나왔지만 유의미한 값이 아니므로 성별에 따른 인간관계 영역 하에서의 직무만족도 간의 차이가 있다고 보기 어렵다.

지역과 관련해서 유의확률이 0.006으로 유의미하게 나왔으나 회귀계수 값은 -0.328로 주5일 수업관련 전체 직무만족도 하에서의 회귀계수 값보다 낮은 값을 가진다. 다른 영역과 비교하며 담당직무와 근무환경 영역을 제외한 영역 하의 회귀계수 값보다는 높은 값을 가진다. 유의한 결과 군·읍·면 지역보다 시 지역에서 근무하는 교사의 주5일 수업과 관련한 직무만족도가 높게 나타난다고 이야기할 수 있으며, 그 차이가 유의미하다.

연령의 경우 유의확률은 0.082로 유의미하지 못하며 회귀계수 값은 -0.206으로 주5일 수업 직무만족도에 비해 낮은 값을 가진다. 학력 중 학사의 경우 유의확률이 0.615로 유의미하지 않게 나왔으며 그에 따른 회귀계수 값은 0.062로 가장 작은 회귀계수 값을 가진다. 인간관계 영역 하에서 40세를 기준으로 한 연령과 학사를 기준으로 한 학력의 경우 직무만족도 간의 차이가 나타난다고 이야기할 수 없다.

한국교원단체총연합회의 경우 인간관계 영역에서의 주5일 수업관련 직무만족도를 보면 유의확률은 0.007로 유의미하게 나왔으며, 회귀계수 값은 0.362로 다른 유의미한 통계학적 변수의 회귀계수 값 중에서 가장 큰 값을 가진다. 주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 있어서는 유의확률이 0.000로 유의미하게 나왔고 회귀계수 값은 0.120의 값을 가진다. 교원 단체에 가입했는지 여부와 주5일 수업제에 대한 인식 및 태도가 긍정적

인지 여부에 따른 인간관계 영역 하에서의 주5일 수업관련 직무만족도 간의 차이가 유의미하게 나타나고 있다고 볼 수 있다.

[나] 담당직무

담당직무 영역과 관련하여 주5일 수업과 관련된 직무 만족도에 있어 통계학적인 변수를 통해 회귀분석을 한 결과는 < 표 IV - 21 > 과 같다.

< 표 IV - 21 > 담당직무 영역 하에서 교사의 주5일 수업과 관련한 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.352 ^a	.124	.105	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.334	.310	
성별(Sex)	-.188	.146	
지역(Region)	-.431**	.121	
연령(40세미만)	-.413**	.122	
대졸학사	.085	.127	
한국교원단체총연합회	.343*	.134	
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.077**	.027	

**. 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

*. 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

담당직무 영역에서 주5일 수업과 관련된 직무만족도를 종속변수로 하여 회귀분석을 돌린 결과 유의확률은 유의미하게 나타났으며, R 제곱 값은 0.124, 수정된 R 제곱 값은 0.105로 나타났다. 이는 전체 직무만족도를 종속변수로 한 담당직무 영역 하에서의 직무만족도나 다른 영역의 직무만족도에 따른 모형에 비해 높은 값으로 인구통계학적 변수에 따른

모형의 설명력이 높음을 의미한다.

담당직무 영역 하에서 주5일 수업과 관련된 직무만족도에 설정된 변수에 따른 차이가 있는지 여부는 다음과 같다. 우선 성별의 경우 유의확률이 0.197의 값을 가져 유의미하지 않게 나왔다. 회귀계수 값은 0.188로 나와 주5일 수업과 관련된 전체직무만족도에 비해서 높은 값을 가지지만 유의미하다고 보기 어렵다. 따라서 성별에 따른 담당직무 영역 하에서의 주5일 수업관련 직무만족도의 차이가 유의미하지 않다.

지역과 관련해서 유의확률이 0.000으로 유의미하게 나왔으며 회귀계수 값은 -0.431로 주5일 수업관련 전체 직무만족도 하에서의 회귀계수 값보다 높은 값을 가진다. 또한 다른 영역 하의 지역 변수의 회귀계수 값 중에서 가장 높은 수치를 나타내고 있다. 군·읍·면 지역보다 시 지역의 경우가 담당직무 영역 하에서 주5일 수업 관련 직무만족도가 높게 나타나고 있으며 그 차이가 유의미하다는 것을 보여준다.

연령의 경우 유의확률은 0.001로 유의미한 값을 가지고 회귀계수 값은 -0.413으로 전체적인 주5일 수업 직무만족도 모형에서의 회귀계수 값에 비해 높은 값을 가진다. 또한 다른 영역 하에서의 회귀계수 값에 비해서도 높은 값을 가지며 이는 연령에 따른 담당직무영역 하에서의 직무만족도에 대한 영향이 상대적으로 클 수 있음을 뜻한다. 또한 40세 이상의 교사의 담당직무와 관련한 주5일 수업 직무만족도가 40세 미만에 비해 높음을 의미하기도 한다. 학력 중 학사의 경우 유의확률이 0.503으로 유의미하지 않게 나왔으며 그에 따른 회귀계수 값은 0.085이다. 이는 대졸 학사 유무에 따른 주5일 수업관련 직무만족도간의 차이가 거의 나타나지 않음을 의미한다.

한국교원단체총연합회의 경우 담당직무 영역에서의 주5일 수업관련 직무만족도를 보면 유의확률은 0.011로 유의미하게 나왔으며, 회귀계수 값은 0.343으로 보상체제와 사회적 인식보다는 높지만 그 외 다른 영역에 비해서는 낮은 값을 가진다. 하지만 한국교원단체총연합회에 가입되었는지 여부에 따라 담당 직무 영역 하에서 주5일 수업과 관련한 직무만족도

의 차이가 나타나고 있다고 이야기할 수 있다.

주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 있어서는 유의확률이 0.005으로 유의미하게 나왔고 회귀계수 값은 0.077의 값을 가진다. 이는 사회적 인식 영역을 제외한 다른 영역 하에서의 회귀계수 값보다 낮은 값이지만 유의미한 값으로 주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 따라 주5일 수업 관련 직무만족도 간의 차이가 나타남을 의미한다. 한국교원단체총연합회에 가입되었는지 여부와 주5일 수업에 대한 인식 및 태도가 긍정적인지에 따라서 담당직무 영역 하에서의 주5일 수업관련 직무만족도의 차이가 나타났다으며, 교원단체에 가입되어 있는 경우와 주5일 수업에 대한 인식 및 태도가 긍정적일수록 직무만족도가 높게 조사되었다.

[다] 근무환경

근무환경 영역과 관련하여 주5일 수업과 관련된 직무 만족도에 있어 통계학적인 변수를 통해 회귀분석을 한 결과는 < 표 IV - 22 > 와 같다.

< 표 IV - 22 > 근무환경 영역 하에서 교사의 주5일 수업과 관련한 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.354 ^a	.125	.106	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.864**	.309	
성별(Sex)	-.026	.145	
지역(Region)	-.368**	.121	
연령(40세미만)	-.172	.122	
대졸학사	.055	.127	
한국교원단체총연합회	.455**	.133	
주5일 수업에 대한 인식 및	.096**	.027	

태도		
-----------	--	--

**. 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

*. 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

근무환경 영역에서 주5일 수업과 관련된 직무만족도를 종속변수로 하여 회귀분석모형을 돌린 결과 유의확률은 유의미하게 나왔고 R 제곱값은 0.125, 수정된 R 제곱값은 0.106으로 나타났다. 이는 다른 영역과 비교하였을 때 가장 높은 값으로 다른 영역에 비해 설정된 변수 하에서의 설명력이 상대적으로 높을 수 있음을 의미한다.

근무환경 영역에서 주5일 수업과 관련된 직무만족도에 각각의 인구통계학적 변수에 따른 차이가 있는지 여부는 다음과 같다. 우선 성별의 경우 유의확률이 0.859의 값을 가져 유의미하지 않게 나왔다. 회귀계수 값은 -0.026으로 나와 다른 변수에 따른 회귀계수 값 중에서 가장 작은 값을 가진다. 즉 성별에 따른 근무환경 하에서의 주5일 수업관련 직무만족도 간의 차이가 유의미하지 않다.

지역과 관련해서 유의확률이 0.002으로 유의미하게 나왔으며 회귀계수 값은 -0.368로 담당직무 영역을 제외한 다른 영역 하에서의 회귀계수 값보다 높은 값을 가진다. 이는 군·읍·면 지역보다 시 지역의 경우가 근무환경 영역에서 교사의 주5일 수업과 관련된 직무만족도가 높게 나타나고 있으며 차이가 유의미하다는 것을 보여준다.

연령의 경우 유의확률은 0.160으로 유의미하지 않게 나왔으며 연령에 대한 회귀계수 값은 -0.172로 나왔다. 학력 중 학사의 경우 유의확률이 0.662로 유의미하지 않게 나왔으며 그에 따른 회귀계수 값은 0.055가 나왔다. 인간관계, 보상체제 영역과 마찬가지로 연령과 학력에 따른 주5일 수업관련 직무만족도의 차이가 유의미하게 나타나지 않음을 의미한다.

한국교원단체총연합회에 따른 근무환경 영역에서의 주5일 수업관련 직무만족도를 보면 유의확률은 0.001로 유의미하게 나왔으며, 회귀계수 값은 0.455로 전체적인 주5일 수업 직무만족도의 회귀계수 값에 비해 높은 값을 가진다. 또한 행정체제 영역을 제외한 다른 영역에 비해 높은 값을

가지며 이에 한국교원단체총연합회에 가입되어 있는지 여부에 따라서 주5일 수업관련 직무만족도 간의 차이가 나타남을 의미한다.

주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 있어서는 유의확률이 0.000으로 유의미하게 나왔고 회귀계수 값은 0.096의 값을 가진다. 이는 인간관계 영역을 제외한 다른 영역 하에서의 회귀계수 값보다 높은 값을 가진다. 교원단체에 가입하고 있는지, 주5일 수업에 대한 인식 및 태도가 긍정적인지에 따라 근무환경 영역 하에서의 초등학교 교사의 주5일 수업관련 직무만족도의 차이가 나타났으며, 교원단체에 가입되어 있는 경우, 주5일 수업에 대한 인식 및 태도가 긍정적인 경우에 주5일 수업관련 직무만족도가 높게 조사되었다.

[라] 보상체제

보상체제 영역과 관련하여 주5일 수업과 관련된 직무 만족도에 따른 회귀분석 결과는 < 표 IV - 23 > 과 같다.

< 표 IV - 23 > 보상체제 영역 하에서 교사의 주5일 수업과 관련한 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.235 ^a	.055	.036	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.618	.319	
성별(Sex)	-.151	.148	
지역(Region)	-.235	.122	
연령(40세미만)	-.118	.122	
대졸학사	.076	.127	
한국교원단체총연합회	.187	.136	
주5일 수업에 대한 인식 및	.088**	.028	

태도		
-----------	--	--

**. 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

*. 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

보상체제 영역에서 주5일 수업과 관련된 직무만족도를 종속변수로 하여 회귀분석을 돌린 결과 R 제곱 값은 0.055, 수정된 R제곱 값은 0.035으로 나왔다. 이는 전체 직무만족도를 종속변수로 하여 돌린 회귀모형에 비해 낮은 R 제곱 값을 가지고 있으며, 주5일 수업관련 만족도를 종속변수로 하는 다른 영역과 비교하더라도 낮은 값을 가진다. 이는 설정된 변수에 따른 설명력이 상대적으로 낮음을 의미한다 .

보상체제 영역에서 주5일 수업과 관련된 직무만족도에 차이가 있는지는 여부는 다음과 같다. 우선 성별의 경우 회귀계수 값은 -0.151을 가지지만 유의확률이 0.309의 값을 가져 유의미하지 않게 나왔다. 즉, 성별에 따른 보상체제 영역 하에서의 주5일 수업관련 직무만족도 간의 차이가 거의 나타나지 않는다.

지역과 관련해서 유의확률이 0.054로 유의수준 0.05 하에서 유의미하지 않게 나왔으며 회귀계수 값은 -0.235로 다른 영역의 회귀계수 값보다 가장 낮은 값을 가진다. 즉, 보상체제 영역 하에서 지역에 따른 주5일 수업관련 직무만족도의 차이는 유의미하지 않다.

연령의 경우 회귀계수 값은 -0.118로 나타났으며 유의확률은 0.334로 유의미하지 않게 나왔다. 학력 중 학사의 경우에도 회귀계수 값은 0.076으로 나왔고 유의확률은 0.552로 유의미하지 않게 나타났다. 이는 연령과 학사 여부에 따른 보상체제 영역 하에서의 주5일 수업 관련 직무만족도 간의 차이가 유의미하게 나타나지 않고 있음을 보여준다.

한국교원단체총연합회에 따른 보상체제 영역에서의 주5일 수업관련 직무만족도를 보면 유의확률은 0.170으로 유의미하지 않게 나왔으며, 회귀계수 값은 0.187로 나타났다. 교원단체 가입 여부 역시 보상체제 영역 하에서의 주5일 수업관련 직무만족도의 차이가 거의 나타나지 않고 있다고 볼 수 있다.

주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 있어서는 유의확률이 0.002로 유의미하게 나왔고 회귀계수 값은 0.088의 값을 가져 인간관계, 근무환경 영역에 비해서는 낮은 값을 나타내나 다른 영역 하에서의 회귀계수 값에 비하면 높은 값을 가진다. 이는 주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 따라 보상체제 영역 하에서의 교사의 주5일 수업관련 직무만족도 간의 차이가 존재하며, 주5일 수업에 대한 인식 및 태도가 긍정적일수록 보상체제 영역 하에서의 주5일 수업관련 직무만족도가 높게 나타남을 의미한다.

[마] 행정체제

행정체제 영역과 관련하여 주5일 수업과 관련된 직무 만족도에 있어 통계학적인 변수를 통해 회귀분석을 한 결과는 < 표 IV - 24 > 와 같다.

< 표 IV - 24 > 행정체제 영역 하에서 교사의 주5일 수업과 관련한 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.348 ^a	.121	.102	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.616*	.310	
성별(Sex)	-.129	.146	
지역(Region)	-.261*	.121	
연령(40세미만)	-.358**	.123	
대졸학사	.029	.128	
한국교원단체총연합회	.464**	.134	
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.085**	.027	

** . 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

* . 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

행정체제 영역에서 주5일 수업과 관련된 직무만족도를 종속변수로 하여 회귀분석을 돌린 결과 R 제곱 값은 0.121, 수정된 R 제곱 값은 0.102로 나왔다. 이는 보상체제 및 사회적 인식 영역을 제외한 다른 영역의 R 제곱 값에 비해서는 낮은 수치이다.

행정체제 영역에서 주5일 수업과 관련된 직무만족도에 차이가 있는지는 다음과 같다. 우선 성별의 경우 회귀계수 값은 -0.129이지만 유의확률이 0.376의 값을 가져 유의미하지 않게 나왔다. 다른 영역과 마찬가지로 성별에 따른 주5일 수업 관련 직무만족도 간의 차이가 거의 없음을 의미한다.

지역과 관련해서 유의확률이 0.033으로 유의미하게 나왔으며 회귀계수 값은 -0.261로 보상체제를 제외한 다른 영역 하에서의 회귀계수 값에 비해 낮은 값을 가진다. 하지만 군·읍·면 지역보다 시 지역의 경우가 행정체제 영역에서 주5일 수업과 관련된 직무만족도가 높게 나타나고 있으며 차이가 유의미하다는 것을 보여준다.

연령의 경우 유의확률은 0.004로 유의미하게 나타났으며 연령에 대한 회귀계수 값은 -0.358로 담당직무와 사회적 인식 영역을 제외한 다른 영역 하에서의 회귀계수 값에 비해 높은 값을 가지고 있다. 즉 40세 미만의 교사와 40세 이상의 교사의 행정체제 영역 하에서의 주5일 수업관련 직무만족도간의 차이가 있으며 40세 이상의 교사의 직무만족도가 더 높음을 의미한다.

학력 중 학사의 경우 회귀계수는 -0.029로 행정체제 영역 하에서 가장 낮은 회귀계수 값을 가지며 유의확률이 0.822로 유의미하지 않다. 즉, 학사의 유무에 따른 주5일 수업관련 직무만족도 간의 차이가 거의 나타나지 않는다.

교원 단체 특히 한국교원단체총연합회에 따른 행정체제 영역에서의 주5일 수업 관련 직무만족도를 보면 유의확률은 0.001로 유의미하게 나왔으며, 회귀계수 값은 0.464로 유의미한 변수의 회귀계수 값에 비해 높은 값을 가진다. 또한 다른 영역 하에서의 회귀계수 값에 비해 높은 값이

도출되었다. 한국교원단체총연합회에 가입했는지 여부에 따른 교사의 주5일 수업 관련 직무만족도 간의 차이가 존재한다.

주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 있어서는 유의확률이 0.002로 유의미하게 나왔고 회귀계수 값은 0.085의 값을 가져 담당직무와 사회적 인식 영역보다 높은 수치를 나타내고 있는 반면 그 외 영역에 비해서는 낮은 값을 나타내고 있다. 주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 따라 교사의 행정체제 영역 하에서의 주5일 수업관련 직무만족도 간의 차이가 나타났으며, 교원단체에 가입되어 있는 경우, 주5일 수업에 대한 인식 및 태도가 긍정적인 경우 주5일 수업관련 직무만족도가 높게 조사되었다.

[바] 사회적 인식

사회적 인식 영역과 관련하여 주5일 수업과 관련된 직무 만족도를 종속 변수로 하고 설정된 변수를 독립변수로 하여 회귀분석을 한 결과는 < 표 IV - 25 >와 같다.

< 표 IV - 25 > 사회적 인식 영역 하에서 교사의 주5일 수업과 관련한 직무만족도에 대한 회귀 분석 결과

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.321 ^a	.103	.085	300
비표준화 계수			
	B	표준오차	
(상수)	-.139	.311	
성별(Sex)	-.108	.145	
지역(Region)	-.306**	.119	
연령(40세미만)	-.407	.119	
대졸학사	-.124	.124	
한국교원단체총연합회	.270*	.133	
주5일 수업에 대한 인식 및 태도	.060*	.027	

**, 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

*, 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

사회적 인식 영역에서 주5일 수업과 관련된 직무만족도를 종속변수로 하여 회귀분석을 돌린 결과 유의확률은 유의미하게 나왔고 R 제곱 값은 0.103, 수정된 R 제곱 값은 0.082로 나타났다. 이는 보상체제 영역을 제외한 모든 영역 하에서의 주5일 수업 관련 직무만족도에서 도출된 R 제곱 값보다 작은 값을 가진다.

사회적 인식 영역에서 주5일 수업과 관련된 직무만족도에 차이가 있는지 여부는 다음과 같다. 우선 성별의 경우 회귀계수 값은 -0.108로 유의확률이 0.454의 값을 가져 유의미하지 않게 나왔다. 이는 전술한 바와 같이 성별에 따른 주5일 수업 관련 직무만족도 간의 차이가 나타나지 않음을 의미한다.

지역과 관련하여 회귀계수 값은 -0.306으로 유의확률이 0.010으로 유의미하게 나타났다. 이는 보상체제 및 행정체제에 비해서는 높은 회귀계수 값을 가지지만 그 외 다른 영역에 대해서는 낮은 값을 가진다. 하지만 유의미한 값을 가지므로 군·읍·면 지역보다 시 지역의 경우가 행정체제 영역에서 교사의 주5일 수업과 관련된 직무만족도가 높게 나타난다고 할 수 있다.

연령의 경우 유의확률은 0.001로 유의미하게 나왔으며 연령에 대한 회귀계수 값은 -0.407로 다른 유의미한 회귀계수 값 중에서 가장 큰 값을 가진다. 또한 담당직무를 제외한 다른 영역에서의 연령과 관련한 회귀계수 값 중에서 가장 큰 값을 가지고 있다. 이는 40세 이상과 40세 미만의 교사의 주5일 수업관련 직무만족도의 차이가 있음을 의미하며 40세 이상의 교사가 사회적 인식과 관련해서 주5일 수업 관련 직무만족도가 높음을 나타낸다.

학력 중 학사의 경우 회귀계수 값이 -0.124로 나왔으며 유의확률이 0.043로 유의미하지 않게 나왔다. 다만 다른 영역과 전체 주5일 수업 관련 직무만족도와 달리 회귀계수 값이 음수로 나타났다. 하지만 유의미하

지 않은 값으로 학사의 유무에 따른 교사의 주5일 수업 관련 직무만족도 간의 차이가 크지 않음을 의미한다.

한국교원단체총연합회라는 변수를 보면 다음과 같다. 사회적 인식 영역에서의 주5일 수업관련 직무만족도를 설명하는데 있어 유의확률은 0.043으로 유의미하게 나왔으며, 회귀계수 값은 0.270이다. 이는 보상 체제를 제외한 다른 영역하의 회귀계수 값에 비해 낮은 값이다.

주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 있어서는 유의확률이 0.028로 유의미하게 나왔고 회귀계수 값은 0.060의 값을 가져 다른 영역의 회귀계수 값에 비해서 가장 낮은 값을 나타내고 있다. 이는 교원단체에 따른 가입과 주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 따라 주5일 수업과 관련된 직무만족도의 차이가 나타나지만 그 정도는 다른 영역에 비해 크지 않음을 의미한다.

V. 요약 및 결론

1. 연구 결과의 요약

본 연구는 초등학교 교사들이 주5일 수업제 하에서 인구통계학적 변인과 관련하여 주5일 수업과 관련된 직무만족도와 전체적인 만족도의 차이가 나타나는지를 알아보기 위해 진행되었다. 구체적으로 인구통계학적인 변인(성별, 연령, 소재지역, 학교규모, 교원단체 가입 여부 등)에 따라 인간관계, 담당직무, 근무환경, 보상체제, 행정체제, 사회적 인식 영역 하에서 직무만족도가 어떻게 달라지는지 이를 분석, 파악하는 것을 목적으로 수행되었다.

이를 위해 2013년 10월 충청북도 지역 내에서 근무하는 초등학교 교사를 대상으로 설문조사를 실시하였고, 선행연구와 참고 문헌을 바탕으로 설문지를 제작하여 학교의 교사들에게 우편 내지 직접 방문을 통해 조사를 실시하였다. 발송된 설문지는 305부였으며 회수된 설문지는 300부로 회수율은 98.3%였다. 분석은 IBM SPSS Statics 을 이용하여 기술 통계량인 평균, 표준편차, 상관관계분석, 요인분석 및 회귀분석 등의 통계적 방법을 사용하였고 모든 통계처리의 유의수준은 0.05로 설정하였다.

당해 연구를 통해 얻어진 결과를 요약하면 다음과 같다.

전체적인 직무만족에 대해서 교사들의 전체적인 인식은 대체로 높게 나타났으며 주5일 수업과 관련한 인식 및 태도 역시 긍정적으로 나타났다. 영역별로 살펴보면 인간관계 영역의 평균이 가장 높았고 행정체제, 사회적 인식, 근무환경, 보상체제, 담당 직무 순으로 나타났다. 보상체제와 담당직무 영역이 가장 낮은 값을 가지고 있으며 이에 대한 불만이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 보상체제와 담당직무의 경우 법이나 규정에 의해 규정되어 있는 경우가 많으며 교사에 있어 노력에 따른 성과급이나 인센티브를 부여하기 어려운 제도나 구조적 특성에 기인한다. 더욱이 설문조사 결과 담당직무와 관련하여 과도한 업무의 부담이 여전

히 존재하고 있으며 군·읍·면 지역의 경우 인력의 부족으로 주5일 수업과 관련한 토요일 활동이나 방과 후 활동에 있어 업무가 도시에 비해 가중되는 현상도 나타나고 있는 것으로 나타났다. 설문문항의 경우에도 복지시설이나 후생, 업무의 양에 대한 직무만족이 가장 낮게 나타났다.

전체적인 직무만족도 하에서의 회귀계수 값을 정리하면 < 표 V - 1 > 과 같이 나타낼 수 있다. 단, R 값, R 제곱 값 등은 전체 직무만족도 하에서 도출된 값이다.

< 표 V - 1 > 전체 직무만족도 하에서의 회귀계수 값

R	R 제곱	수정된 R 제곱	관측치
.368 ^a	.135	.116	300

	성별	지역	연령(40세 미만)	학력(대졸)	한국교원단체총연합회	주5일수업에 대한 인식 및 태도
전체직무만족도	-0.127	-0.310**	-0.320**	-0.055	0.358**	0.093**
인간관계	-0.194	-0.342**	-0.235*	0.094	0.459**	0.101**
담당직무	-0.281	-0.310*	-0.425**	0.020	0.324*	0.069*
근무환경	-0.053	-0.267*	-0.092	0.040	0.380**	0.099**
보상체제	-0.075	-0.132	-0.234	-0.085	0.270	0.072*
행정체제	-0.050	-0.317**	-0.363**	0.078	0.487**	0.093**
사회적 인식	-0.217	-0.267*	-0.322**	-0.112	0.305*	0.062*

**, 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

*. 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

전체적인 직무만족도와 관련하여 성별의 차이는 유의미하게 나타나지 않았다. 각 영역에 있어서도 성별의 차이는 크지 않았으며 담당직무에 있어서 유의확률이 가장 작았으며(유의확률=0.06), 그때의 회귀계수 값이 -0.281로 가장 컸다. 하지만 성별에 따른 교사의 직무만족도에 대한 차이가 거의 없다고 할 수 있다. 전체적인 직무만족의 차이에 있어 선행 연구인 오성은(2005) 연구에 의해서도 유의미하지 않게 나왔다. 다만 오성은(2005)의 연구에 있어서는 인간관계, 근무환경, 사회적 인식 영역에서 차이가 발생한 반면 본 연구에서는 모든 영역에서 차이가 유의미하게 나타나지 않았다.

지역의 경우 전체적인 직무만족도에 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 우선 전체 만족도에 대한 회귀계수 값은 -0.310으로 군·읍·면 지역에 비해 시 지역이 직무만족도가 더 높음을 알 수 있다. 각 영역에 있어서도 보상체제 영역을 제외하고 유의미한 값을 가진다. 김나라(2002)의 연구에 따르면 대도시, 중·소 도시, 농촌의 세 집단으로 나누어 검증한 결과 대도시의 직무만족도가 가장 높고 농촌의 직무만족도가 가장 낮게 나와 본 연구의 결과와 일치하였다. 이재덕, 허은정(2009)의 연구에 의하면 교사수준의 변이를 통제할 시에 어느 학교에 속하는지에 따라서 직무만족의 정도가 크게 달라진다고 보고 있다. 군·읍·면 지역의 경우 학교의 규모와 인프라, 인력에 있어 시 지역에 비해 열악한 측면이 강하고 주5일 수업과 관련하여서도 토요일에 근무하는 경우가 많다는 점에서 이와 직무만족도의 차이가 나타나는 것으로 보인다.

연령의 경우 40세를 기준으로 그 차이의 폭이 컸다. 따라서 40세 이상과 40세 미만을 나누었을 때 전체적인 직무만족도에 대해 회귀계수 값이 -0.320으로써 유의미한 값을 가졌다. 연령의 경우 40세 미만의 교사가 40세 이상의 교사에 비해 낮은 직무만족도를 가지고 있었으며 이는 연령에 있어 젊은 교사들의 직무만족도가 낮을 수 있음을 보여준다. 구체적으로 근무체제와 근무환경을 제외한 모든 영역에서 유의미한 값이 도출되었으며, 회귀계수의 값은 음수로 나타났다. 김나라(2002)의 연구에 의

하면 연령이 높아질수록 자신의 직무에 더 만족한다는 결론을 내려 본 연구의 결과와 일치하였다. 각 영역별로 나누어 살펴보면, 김나라의 연구에서는 교사의 연령이 높을수록 인간관계, 담당직무, 근무환경, 행정체제 영역에서 더 만족하는 결과를 얻는다고 하고 있는데, 본 연구에서는 근무환경을 제외한 인간관계, 담당직무, 행정체제 영역에서 동일한 결과를 얻었다.

학력 그중 학사의 경우 유의미한 회귀계수 값을 가지지 못하였다. 부호의 경우도 보상체제와 사회적 인식은 음의 부호를 가진 반면 나머지 영역에서는 회귀계수 값이 양수로 도출되었다. 이에 학력에 따른 교사의 직무만족도의 차이는 거의 없다고 보여진다.

교원단체 그 중 한국교원단체총연합회의 경우 전체적인 직무만족도에 있어 가장 높은 회귀계수 값(0.358)을 가지고 있으며, 보상체제를 제외한 모든 영역에서 유의미한 값을 가지는 것으로 나타났다. 한국교원단체총연합회에 가입한 교사의 직무만족도가 가입하지 않은 교사의 직무만족도에 비해 높다는 결과가 나타났다.

주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 있어서는 전체적인 만족도에 유의미한 값을 가지는 것으로 조사되었다. 직무만족도와 관련한 모든 영역에서 유의미한 결과를 도출하였다. 다만 전체적인 직무만족도에 대한 회귀계수 값이 0.093으로 다른 유의미한 통계학적 변수에 비해 그리 높지 않은 값이 나타나서 그에 대한 영향이 크지 않다고 볼 수도 있다.

다음으로 주5일수업과 관련된 직무만족도에 대해서 알아보면 다음과 같다. 전체적으로 보면 평균적으로 주5일 수업과 관련한 직무만족도는 그 외 직무만족도나 전체적인 직무만족도보다 높게 나타났다. 이는 주5일 수업 정착과 관련하여 어느 정도의 성과가 나타나고 있다고 볼 수 있으며 주5일 수업이 주5일 근무로 이어지면서 여가 등의 교사의 직무만족이 상승한 것으로 볼 수도 있다. 박현주(2006)의 연구에서 교사의 주5일 수업에 대한 인식은 긍정적인 것으로 나타났으며, 이러한 인식의 변화는 직무만족도에 영향을 미쳤을 것이라고 예상할 수 있다. 또한 주5일 수업

과 관련하여 토요일을 쉬게 됨으로써 생기는 여가, 수업 준비를 위한 시간적 여유, 취미활동의 증가는 주5일 수업과 관련한 직무만족도가 그 외 직무만족도에 비해 높게 나오는 원인으로 작용했을 것으로 보인다.

주5일 수업 관련 직무만족도 하에서의 회귀계수 값을 정리하면 < 표 V - 2 > 와 같이 나타낼 수 있다. 단, R 값과 R 제곱 값 등은 주5일 수업 관련 직무만족도 하에서의 값이다.

< 표 V - 2 > 주5일 수업 관련 직무만족도 하에서의 회귀계수 값

R	R 제곱		수정된 R 제곱		관측치	
.368 ^a	.135		.116		300	
	성별	지역	연령(40세 미만)	학력(대졸)	한국교원단체총연합회	주5일 수업에 대한 인식 및 태도
주5일 수업관련 직무만족도	-0.138	-0.373**	-0.347**	0.007	0.389**	0.102**
인간관계	-0.161	-0.328**	-0.206	0.062	0.362**	0.120**
담당직무	-0.188	-0.431**	-0.413**	0.085	0.343*	0.077**
근무환경	-0.026	-0.368**	-0.172	0.055	0.455**	0.096**
보상체제	-0.151	-0.235	-0.118	0.076	0.187	0.088**
행정체제	-0.129	-0.261*	-0.358**	0.029	0.464**	0.085**
사회적 인식	-0.108	-0.306**	-0.407**	-0.124	0.270*	0.060*

**, 회귀계수는 0.01 수준에서 유의합니다.

*. 회귀계수는 0.05 수준에서 유의합니다.

우선 전체적인 직무만족도에서와 마찬가지로 성별의 차이는 유의미하지 않게 나타났다. 주5일 수업과 관련한 직무만족도에 대해 성별 여부에 대한 차이를 유발할 만큼 큰 변수가 아니라고 조사되었다. 이에 성별에 따른 교사의 주5일 수업관련 직무만족도의 차이는 나타나지 않았다. 이는 성별에 따라서 교사의 주5일 수업과 관련하여 업무량이나 보상적인 차이가 존재하지 않으며 특히 주5일 수업과 관련하여서도 만족도에 대해 영향을 미치는 정도가 작을 것으로 보인다.

지역의 경우 주5일 수업과 관련한 직무만족도에 대해 유의미한 값이 도출되었다. 회귀계수 값은 -0.373으로써 전체적인 직무만족도의 회귀계수 값에 비해 큰 값으로 나타났다. 이는 주5일 수업과 관련한 직무만족도에 대해 지역적인 요인이 더 큰 영향을 미칠 수 있음을 보여준다. 주5일 수업과 관련한 직무만족도에 대해서도 군·읍·면 지역보다 시 지역의 주5일 수업관련 직무만족도가 높다고 추정되었으며 보상체제 영역을 제외한 모든 영역에서 유의미한 값을 가지고 있다.

연령의 경우 주5일 수업과 관련한 직무만족도에 있어 유의미한 값이 도출되었으며 -0.347로 전체적인 직무만족도에서 도출된 회귀계수 값에 비해 높은 값을 가지고 있다. 40세를 기점으로 40세 미만의 교사가 40세 이상의 교사 간의 주5일 수업관련 직무만족도에 차이가 있음을 나타내며, 40세 이상의 교사의 직무만족도가 더 높음을 보여준다. 직무만족도의 각 영역으로 나누어 살펴보면, 인간관계, 근무환경, 보상체제 영역을 제외한 나머지 영역에서 유의미한 값을 나타냈으며, 40세 미만의 젊은 교사의 직무만족도가 40세 이상의 교사에 비해 낮게 나타났다. 주5일 수업과 관련하여 복무규정 등이 변화되었고 연령이 40세 이상인 교사의 경우 경로의존성(path dependency) 등으로 적응하는데 보다 용이한 것으로 보인다. 설문조사에서도 젊은 교사의 경우 복잡한 복무규정이나 업무규정에 있어 어려움을 겪고 있는 것을 조사되었다.

학력과 관련 학사 여부는 회귀계수 값이 0.007로 매우 작게 나타났으며, 모든 영역에서 유의미하지 않게 나타났다. 이는 학사의 유무는 주5

일 수업 관련 직무만족도에 있어 유의미한 차이를 만들어내지 못한다고 할 수 있다. 이는 주5일 수업과 관련 없이 승진을 위해서는 대학원에 진학을 해야 하기 때문인 것으로 보인다. 최근에는 석사 출신의 교사들이 많이 늘어나고 있는데, 이는 석사 자체의 목적보다는 승진이나 보수 등과 관련한 목적이 보다 큰 것으로 보인다. 이에 학력과 주 5일 수업관련 직무만족도와는 유의할 정도의 차이를 가져오지 못하는 것으로 보인다.

교원단체 그 중 한국교원단체총연합회 가입 여부는 주5일 수업관련 직무만족도에 유의미하다고 나왔으며 그 회귀계수 값은 0.389로 다른 유의미한 변수 중에서 가장 큰 값을 가지고 있었다. 한국교원단체총연합회에 가입되어 있는 교사와 가입되어 있지 않은 교사와의 주5일 수업관련 직무만족도의 차이가 나타났으며 교원단체에 가입되어 있는 교사의 직무만족도가 더 높게 나타났다. 구체적으로 각 영역으로 나누어 살펴보면, 보상체제를 제외한 전 영역에서 한국교원단체총연합회 가입여부가 주5일 수업관련 직무만족도에 유의미한 영향을 미친 것으로 나타났다.

주5일 수업에 대한 인식 및 태도에 있어서 주5일 수업에 대한 직무만족도에 대해 유의미하다는 결과가 나왔으며 그 회귀계수 값은 0.102로 나타났다. 이는 전체적인 직무만족도를 종속변수로 하여 구해진 회귀계수 값에 비해 높은 값이며 구체적으로 모든 영역에서 유의미한 결과를 나타냈다. 즉, 주5일 수업에 대한 인식 및 태도가 긍정적인 경우 주5일 수업과 관련한 직무만족도가 더 높게 나타났다.

결론적으로 성별과 학력 등은 교사의 직무만족도에 미치는 영향이 작은 반면, 소재지역이 시 지역인지, 군·읍·면 지역인지에 따라, 교원단체에 가입되어 있는 여부에 따라, 연령의 경우 40세를 기점으로 하여 직무만족도간의 차이가 나타났다. 소재지역이 시지역일수록, 연령이 40세를 넘은 경우, 교원단체에 가입되어 있는 경우 그렇지 않은 경우에 비해 교사의 전체적인 직무만족도와 주5일 수업관련 직무만족도가 더 높게 나타났다. 주5일 수업에 대한 인식 및 태도가 긍정적일수록 전체적인 직무만족도와 주5일 수업관련 직무만족도가 더 높게 나타났다.

2. 결론

본 연구에서는 초등학교 교사들의 주5일 수업과 관련한 직무만족도 조사에 있어서 보상체제와 담당직무 영역에서 낮게 조사되었다. 이는 기본적으로 공공부문의 비효율성과 연관시켜 살펴볼 수 있을 것이다. 공공부문의 경우 성과에 대한 측정이 어렵고 직속 상관 뿐만 아니라 상위 기관, 더 나아가 국회와 국민에게도 책임을 져야 하는 다층적인 구조를 가지고 있고 이에 따른 여러 통제시스템이 맞물려 있다. 더욱이 교육 정책에 있어서 일관적이지 못하고 변화되는 현 상황은 담당직무에 있어서 혼란을 가져오고 있다. 또한 학생을 가르치는 업무 뿐 아니라 부가적인 행정업무가 많다는 점도 담당직무 영역에서 직무만족도가 상대적으로 낮게 나온 원인이라 할 수 있다. 또한 교사들에게 있어 승진 등의 보상이 성과에 의해 정확하게 측정되기 어렵다는 점도 하나의 원인일 수 있다. 교사의 주된 업무는 학생을 가르치는 일이지만 실제로 승진 및 포상에 따른 평가는 이 외에도 다른 여러 가지 요인이 작용하고 있으며, 학생이나 학부모에 대한 평가는 객관적이지 못할 가능성도 있다. 이에 노력에 대한 보상이 제대로 이루어지지 않을 수 있는 것이다. 보상체제와 담당직무 영역 하에서의 낮은 직무만족도는 주5일 수업제 하에서 그 효과성과 생산성에 부정적 영향을 미칠 수 있으며, 젊은 교사들의 이직으로 이어질 수 있다. 젊은 고급 인력의 유출은 교육 영역에 있어 부정적 영향을 끼칠 수 있을 것이기에 더욱 문제된다. 교육의 경우 장기적인 투자로서의 성격을 지니고 있으며 이를 위해서는 장기적이고 일관적인 정책과 더불어 이를 수행하는 교사들의 능력 또한 중요할 수밖에 없기 때문이다.

성별과 관련하여 이에 대한 차이가 유의미하지 않게 나오는데 이에 대한 원인으로 개인적 특성과 직무적 특성이 있을 수 있다. 우선 개인적 특성으로 남자의 경우 교사라는 직업을 선택할 때의 기대가 더욱 클 수 있다는 점이다. 교육대학이나 사범대학의 성비를 볼 경우 여성이 남성에 비해 높으며, 교사가 되기 위해 지원하는 남성의 경우 보다 높은 직무에 대한 만족을 할 가능성이 높다. 선행연구에 있어서도 대부분 남성 교사

가 여성 교사에 비해 높은 만족도를 가지는 것으로 조사되었다(김나라, 2002, 김정휘, 서대식, 2003). 직무적 특성에 의하더라도 남성과 여성이 차이를 보이지 않기 때문에 직무만족도의 차이가 크지 않을 것으로 보인다. 여자 교사에 비해 남자 교사의 업무가 많다고 볼 수 없고 생활 지도에 있어서 성별적 특성이 어려움을 가져오는 원인으로 작용한다고 볼 수 없기 때문이다.

소재 지역과 관련하여 군·읍·면 지역에 비해 시지역이 높게 나오는데 이는 다음과 같은 원인이 있을 수 있다. 우선 군·읍·면 지역의 경우 교사들의 순번을 위해 돌아가는 횟수가 많다는 점이다. 충청북도의 경우 토요일 수업과 관련하여 지도 또는 감독을 위해 순번을 정하여 교사들이 출근하게 되는데, 군·읍·면 지역의 학교의 경우 인력의 부족으로 그 횟수가 많아지게 된다. 또한 군·읍·면 지역의 경우 젊은 교사가 아닌 가정을 가지고 있는 교사의 경우 아이들의 교육이나 안정적인 주거 등의 이유로 시 지역에서 생활하는 경우가 군·읍·면 지역 학교로 통근을 하는 경향이 있다.

군·읍·면 지역의 경우 주5일 수업과 관련하여 지역적인 인프라 구축이 어렵고, 시 지역에 비해 문화시설 등이 부족한 측면이 있다. 또한 교사의 의존도가 시 지역보다 높기 때문에 군·읍·면 지역의 교사의 주5일 수업과 관련한 직무만족도가 낮게 나오는 것으로 예상할 수 있다.

연령과 관련해서 교사들의 직무만족도에 있어 40대를 기점으로 하여 직무만족도의 차이가 크게 나타났다. 이는 젊은 교사들의 경우 직무만족도가 낮음을 의미하며 젊은 교사들의 이직에 대한 하나의 원인으로 작용할 수도 있는 것이다. 주5일 수업과 관련하여서도 40대 이상의 교사의 경우 20-30대 교사에 비해 초임 발령 시에는 토요일에 근무를 당연시하는 것으로 알고 있었고 주5일 수업과 관련하여 토요일에 대한 여가 시간의 증가 및 사회적 분위기의 형성은 직무만족도를 높이는 원인으로 작용했다고 볼 수 있다. 물론 과거와 달리 교육대학이나 사범대학의 인기가 좋아지고 있는 것은 사실이나 이는 현재 경제 상황이 어렵고 불확실한 취업 구조 하에서 안정적인 직장으로써 선호될 뿐 실제로 교사의

처우가 개선되었거나 실제적인 변화가 이루어진 결과가 아니라는 점에서 염두에 두어야 할 것이다. 주희정(2012)의 연구에 따르면 초임교사의 직무만족도는 입직 후 3년 동안 선형 패턴을 가지고 감소한다고 하고 있다. 이는 초임교사의 이직에 영향을 미칠 수 있으며 그들이 제공하는 교육 서비스의 질을 하락시킬 가능성이 있다. 연령이 낮은 교사의 직무만족도가 낮은 현상은 장기적으로 교육에 있어 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있다.

다음으로 교원단체에 가입되어 있는지 여부가 교사의 직무만족도에 차이를 가져왔다. 대다수의 교사들이 가입되어 있는 교원단체의 경우 교사들의 비전이나 이해관계를 반영하는 측면이 강하다는 점에서 직무만족도 상승을 위한 노력이나 소속감 등의 심리적 요인이 작용한 측면도 있을 것이라 보인다. 주5일 수업과 관련하여서도 교사들의 긍정적인 인식이 정책을 시행하는데 도움이 되었으며 그에 따른 교원단체의 활동이 하나의 영향요인으로 작용하였다고 볼 수 있다. 이재덕, 허은정(2009)의 연구에 의하면 교사와의 상호의사전달 과정이 제대로 이루어지고 활발해질수록 교사의 직무만족도가 커질 수 있다고 하고 있다. 여전히 공공부문에 대해서 단체를 설립하거나 단체 행동하는 것에 대해 국민에 대한 인식이 나아지고는 있지만 외국과 같이 불편을 감수할만큼 성숙되었다고 보기 어렵다고 보인다. 다만 교원단체를 통해서 교사들이 진정으로 원하는 것이 무엇이고 교육의 발전을 위해 무엇을 해야 하는지에 대한 소통의 장소로써 기능도 중요하다고 보이며, 이를 통해 교사의 직무만족도도 상승시킬 수 있을 것이라고 보인다.

끝으로 주5일 수업과 관련된 인식조사에서는 95% 넘는 교사가 주5일 수업제가 긍정적이라고 답하였다. 주5일 수업에 대해 필요하다고 보는 교사의 수도 95%가 넘었다. 반면 그 효과성에 대해서는 좀 더 낮은 91%만이 효과가 있다고 답하였다. 긍정적이라고 생각하지만 그 효과가 미진한 이유에 대해서는 여러 가지가 있을 수 있다. 가장 크게는 제도적으로 아직 경로의존성 등으로 제대로 정착되지 못하고 있을 수 있으며, 사회 인프라 측면에서 여전히 지역과의 연계가 이루어지지 못하고 있고 학교

내적으로도 기본적인 시설이나 인력 등이 구비되지 못한 점도 하나의 원인일 수 있다. 주5일 수업제의 취지는 전술한 바와 같이 다양한 장소에서 다양한 사람들과 다양한 체험활동을 하도록 하는 데에 있음에도 이러한 활동이 제대로 이루어질 수 없다는 점도 효과성에 대해 긍정적이지 못한 답을 한 원인이 된다. 도영숙(2006)의 연구에 의하면 초등학교 교사의 주5일 수업제에 대한 만족도는 높은 편이다. 하지만 교육인프라 구축이 미흡하고 활용이 적다는 점에서 문제점을 제기하고 있다. 본 연구에서도 주5일 수업제에 대해 긍정적으로 인식하는 교사의 수가 압도적으로 많았지만 그 효과에 대해서는 이보다 적은 수가 긍정적이라 답하였다는 점에서 주5일 수업제에 대한 보완이 요구된다. 토요일 프로그램에 있어서 교사의 비중이 크고 이에 따라 충청북도의 경우에는 순번을 정해서 토요일에 근무를 하는 형태로 나타나게 되는 것이다. 또한 주5일 수업이 시행되었다 하더라도 교사의 업무의 양이 크게 줄지 않았고 교사에 대한 처우 등도 크게 달라지지 않았다는 점도 원인으로 작용했다고 보인다.

3. 한계 및 제언

연구를 수행하는 과정과 연구결과를 기초로 한 한계는 다음과 같다. 우선 주5일 수업제와 관련된 변수의 경우 예상과 달리 그 차이의 정도 크게 나타나지 않았다. 이는 회귀계수 값이 다른 통계학적 변수에 비해 작다는 점에서 이를 알 수 있다. 통계적인 분석을 통해 유의미하게 나왔지만 좀 더 주5일 수업과 관련하여 설명력이 높지 않아 그에 따른 보완이 요구된다.

설문지 표본 설정에 있어서 제한 시간과 예산 제약 등으로 하나의 지역만을 토대로 이루어졌다는 점에서 전국적인 경우와는 차이를 보일 수 있을 것이다. 더욱이 학교의 특성으로 나타날 수 있는 변수 중 사립 학교와 공립 학교와의 차이를 구분함에 있어서 충청북도의 경우 사립학교가 한 군데 밖에 없다는 점에서 표본설정이 어려운 관계로 이에 대한 조

사를 할 수 없었다는 점이 한계로 지적될 수 있다. 또한 본 연구가 비용 및 시간적 한계로 초등학교 교사를 중심으로 조사를 한 바 중 고등학교 교사에 대한 연구 또한 필요하다고 보인다.

셋째로, 주5일 수업제와 관련하여 보다 시계열적인 분석이 이루어지지 못하였다. 즉, 주5일 수업제를 독립변수로 하여 그에 따른 직무만족도에 대한 조사를 수행할 수 없었다는 점이다. 주5일 수업제 이전의 직무만족도에 대한 조사가 불충분한 점도 있으며 오랜 시간동안 주5일 수업제를 확대 시행하면서 이에 따른 변인이 직무만족에 영향을 미쳤을 것이라는 계량적인 분석 자료가 부족하였다. 또한 2005년부터 부분적으로 시행되어 오면서 이에 대한 교사의 직무만족도와 연관된 자료가 부족하였다.

넷째로 직무만족도와 관련하여 이에 영향을 미친 여러 변인들을 종합적으로 다루지 못하였다. 직무만족도와 주5일 수업에 대한 인식 여부를 측정하는 도구들이 다양하다는 점에서 이에 대한 엄격한 기준의 설정이 요구된다.

끝으로 인구통계학적인 변수를 토대로 회귀분석을 돌린 결과 직무만족에 대한 설명력이 작았다는 점에서도 이에 대한 설명이나 분석이 부족할 수 있다고 보여진다. 이에 좀 더 다양한 변인이 어떻게 직무만족도에 영향을 미치는가에 대한 후속 연구가 필요하다고 보인다.

주5일 수업제가 전면적으로 실시된 지 1년이 조금 넘는 시점에서 주5일 수업제에 대한 평가는 시기상조일 수 있다. 하지만 여전히 일부 학교의 경우 인력적 측면이나 재정적 측면에서 부족함을 느끼고 있으며, 중앙부처나 각 도의 교육청에서도 이를 보완하기 위해 노력하고 있다. 다만, 주5일 수업제 하에서의 직무만족도를 연구함으로써 예산에서 약 50조 가까운 예산이 투입되는 상황에서, 보다 생산적인 교육환경과 정책을 만들기 위해서는 교사에 대한 만족도 등이 고려되어야 한다고 생각한다. 옥장흠(2009)의 연구에 의하면 직무만족이 낮을수록 이직의도가 높아진다고 이야기하고 있다. 대졸 출신의 취업이 어렵고 교사가 되기 어려운 현재의 상황에서 실제적인 이직 자체가 낮게 나오더라도 이직의도가 높

은 교사가 많아진다면 교육이 제대로 이루어지지 않을 것이라 우려하고 있다. 낮은 직무만족도가 학생에 대한 교육에 있어 양질의 서비스를 제공하지 못한다면 이는 경제적으로나 장기적으로 인적자원에 대해 손실을 야기하게 된다. 더욱이 통계청에서 2012년에 발표한 초등학교 사교육비는 약 7조7천억으로 공교육에 대한 문제는 방대한 사교육으로 이어질 수 있다. 이에 교사들이 자신의 직무에 대해 높은 만족감을 가지고 이를 통해 공교육의 질을 높일 수 있는 방향으로 정책이 이루어지도록 해야 한다고 보인다. 그러기 위해서는 이를 수행하는 교사의 직무만족도를 높이고 학생 뿐 아니라 교사들의 의견 또한 중요하게 다루어져야 할 것으로 보인다.

< 참 고 문 헌 >

- 강봉화 (2002). 초·중등학교 주5일 수업제에 관한 연구. 「한국여가레크리에이션학회지」. 22(1), 5-18.
- 강학구, 강병호, 강미애 편저 (1999). 특수학교 교사와 일반학교 교사의 직무스트레스. 서울:특수교육.
- 고종욱 (2006). 직무스트레스와 산출간 관계에서의 조직몰입의 조절 역할(지방자치단체 공무원을 중심으로). 「한국행정학보」 40(2): 147-166.
- 교육과학기술부 (2011). 주5일 수업제 전면자율도입 보도자료.
- 교육과학기술부 (2011). 주5일 수업제 시행계획. 2011. 06.
- 교육과학기술부, 한국교육개발원 (2012). 주5일 수업제 운영매뉴얼(초등학교).
- 구자억, 정광희, 정규열, 오인선 (2003). 주5일 수업제 이행과정 국제 비교 연구. 서울:교육인적자원부.
- 김나라 (2002). 고등학교 교사의 직무만족과 학교장의 리더십과의 관계 분석. 서울대학교 석사학위논문.
- 김명철(2005). 초등학교 주5일 수업제의 교육적 성격과 미래 방향. 「부산교육대학교 논문집」. 7: 127-137.
- 김정휘 (1991a). 교사의 직무스트레스. 「춘천교대 교육연구」. 9: 105-171.
- 김정휘 (1991b). 교사의 직무스트레스와 정신, 신체적 증상 또는 탈진과의 관계. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김정휘, 서대식 (2003). 초등학교 교사의 직무만족과 사기, 직무스트레스 및 근무여건 개선에 관한 연구. 「교육연구」 20(1): 129-182.
- 김창걸 (1992). 교육행정학 신론. 교육행정 및 교육경영. 서울 : 형설출판사.
- 김태연 (2012). 주5일 수업제 정책결정 과정 분석. 「地方教育經營(The Journal of Local Education Management)」 16(2): 75-95.

- 남선이, 남승규 (2006). 사회복지생활시설 종사자의 직무만족. 「한국 사회복지행정학」, 8(3) (통권 제18호) : 1-30
- 도영숙 (2006). 주5일 수업제에 대한 초등교사의 인식. 대구교육대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 박선경, 양승범, 송민혜 (2011). 동기부여와 직무만족의 관계에 관한 연구. 「국정관리연구」.6(2): 171-198.
- 박성우, 이상진 (2005). 특수학교 주5일 수업제 실시에 대한 부모 및 교사의 인식조사. 「특수교육연구」. 12(1): 143-161.
- 박창언, 민용성, 오은주 (2010). 주5일 수업제 시행에 대비한 초등학교 수업일수 및 수업시수 국제 비교. 「학습자중심교과교육연구」. 10(1): 127-151.
- 박창언, 김희용, 차철표 (2012). 주5일 수업제 도입에 따른 학력관과 학교교육의 방향 탐색. 「水産海洋教育研究」, 24(1): 79-94.
- 박현주 (2006). 주5일 수업제에 대한 교사와 학부모 및 학생의 인식연구. 홍익대학교 교육대학원 석사학위논문
- 방은령, 오덕근 (2007). 주5일 수업제에 대한 교사들의 인식도 조사: 충남지역을 중심으로. 「연차학술대회 논문집」. 한국심리학회. 506-507.
- 배광빈 (2011). 공공조직과 민간조직의 직무만족도 결정요인비교. 「공공 인적자원과 정책」. Vol.5. May. 2011.
- 백명숙 (2006). 주5일수업제에 대한 교육당사자의 의식. 대구교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 신문승, 이주영, 권동택 (2011). 주요국의 초등학교 주5일 수업제 비교연구. 「비교교육연구」 21(4): 131-151.
- 신승엽 (2005). 체육교사의 직무스트레스가 사회적 지원 및 직무만족에 미치는 영향. 「한국스포츠리서치」. 16(3): 745-754.
- 안병환 (1997). 초등학교 교사의 직무 스트레스 특성. 「한국교육사회학회」. 7(4): 77-93.
- 오성은 (2005). 고등학교 교사의 직무스트레스 직무만족 조직몰입의 관

- 계. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 옥장흠 (2009). 교사의 직무스트레스요인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향 = A Study of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention influenced by Job Stress Factors. 「한국교원교육연구」 Vol.26(2).
- 유민봉, 박성민 (2013) 「한국인사행정론」. 박영사.
- 이미숙 (2013). 주5일 수업제 적용실태 및 인식조사. 「한국열린교육학회 학술대회 논문집」. Vol. 2013 NO.1.
- 이병록, 이광연 (2012). 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 「Korea Journal of Child Care and Education」. Vol. 71. 6.1. pp. 53-72.
- 이수진 (1994). 사회복지사의 직무만족에 관한 연구-서울지역을 중심으로-. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이윤미 (2005). 주5일 수업제의 쟁점과 실태. 「교육비평」 18: 100-116.
- 이은희 (2000). 남녀 교사의 직무스트레스와 탈진 및 직무만족과의 관계에서 의사소통의 조절효과. 「스트레스연구」 8(2): 47-62.
- 이재덕, 허은정 (2009). 위계적 선형 모형을 활용한 교사의 직무만족도 영향요인 분석. 「한국교원교육연구」 Vol 25(3): 51-71.
- 이종협 (2012). 직무스트레스 요인이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향 분석-한국석유공사를 중심으로-. 서울대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 이해신 (1998). 예산참여가 동기부여와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 「산업경제연구(한국산업경제학회)」 8: 325-346.
- 임종화 (2011). 주5일 수업제의 교육적 의미. 「교육비평」 30: 156-166.
- 이종태 (2001). 근대교육의 기본가정과 그 변화에 관한 시론적 해석, 「教育哲學」 제26집.
- 장현감, 강성균 (1996). 스트레스와 정신건강. 서울 : 학지사.

- 조국행 (2007). 공정성과 조직몰입, 직무만족, 조직유효성. 한국학술정보(주).
- 조정민, 김건희 (2012). 주5일 수업제에 관한 특수교사들의 관점 연구. 「특수교육재활과학연구(Journal of Special Education & Rehabilitation Science)」 Vol. 51(2): 161-177.
- 주희정 (2012). 초임 초등교사의 직무만족도 변화에 관한 종단 연구. 「교원교육(한국교원대학교 교육연구원)」 Vol 28(3). 265-281.
- 최영자 (2001). 학교 주5일제 운영에 관한 교사의 의식 연구. 전주교육대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 하희숙, 이종은 (2007). 초등학교 주5일 수업제의 활동실태 및 활성화 방안. 「아동교육」. 16(4): 271-291.
- 한경진 (2007). 초등학교 교사의 직무스트레스에 관한 연구. 「韓國教育論壇(The Journal of Korean Educational Forum)」 Vol.6(1): 113-137.
- 황원도 (2006). 주5일 수업제에 대한 중학교 교사의 인식. 경남대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 허갑수 (2005). 병원조직의 직무특성과 조직몰입에 관한 실증적 연구. 「한국인적자원관리학」. 12(1): 21-45.
- Adams. J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz(Ed), 「Advances in experimental social psychology」. New York: Academic Press: Vol 2: 267-299.
- Alderfer. C. (1963). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. 「Organizational Behavior and Human Performance」. Vol.4: 142-175.
- Bentley.R. &Rempel.A. (1967). Manual for the Purdue Teacher Opinionnaire. West Lafayette, IN: The University Book Store.
- Cichon.D.J.&Koff.R.H. (1980). Stress and teaching. 「NASSP Bulletin」 64, 91-104.
- Herzberg. F.(1966). Work and the nature of man. New York: World

- Publishing Co.
- Ivanceivch, J.M. & Matteson, M.T. (1980). Stress and work : A managerial perspective. Clenview, IL:Scott, foresman.
- Kyriacou. C. & Sutcliffe. J. (1978). Teacher stress ; prevalence, source and symptoms. 「British Journal of Educational Psychology」 . 2: 2-13.
- Locke. E. A. (1975). Personnel attitudes and motivation. 「Annual Review of Psychology」 25: 27-29.
- Maslow. A. H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Row
- McGrath. J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M.T.Dunet(Ed). 「Handbook of industrial and organizational psychology」 (pp.1351-1395). Chicago, IL:Rand McNally College Publishing Company.
- OECD (2013). OECD Education at a glance. organization for Economic Co-operation and Development. 「OECD indicators」 .
- Parker. D. F&DeCotis. T. A. (1993). Organizational determinants of job stress. 「Organizational Behavior and Human Performance」 . 166.
- Porter. L. W.& Steers. R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. 「Psychological Bulletin」 70(173): 151-176.
- Porter. L.W., Steer. R. M., Mowday. R. T. & Boulian. P. V.(1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. 「Journal of Applied Psychology」 59(5): 603-609.
- Schuler. R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. 「Organizational Behavior and Human Performance」 volume 25, Issue 2, 184-215.

- Smith. P. C., Kendall. L. M. & Hulin. C. L. (1969). The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. A Strategy of the Study of Attitudes, Skokie, IL: Rand McNally, 1-3.
- Tnag. T. L. & Sarsfield-Baldwin. (1996). Workers' Evaluations of the Ends and the Means: An Examination of Four Models of Distributive and Procedural Justice. 「Organizational Behavior and Human Decision Process」. Vol.55: 23-40.
- Trentham. L. L. & Schaer. B. B. (1985). Rural and Urban Teachers : Differences in Attitudes and Self Concept. 「Research in Rural Education」. V3. N1. 3-5.
- Truch. S. (1980). Teacher burnout & What to do about it? 「Academic therapy Publications」. 1: 11-15.
- Vroom. V. H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley.
- Weiner. B. (1982). Commitment in organization: A normative view. 「Academy of Management Review」. 7(3): 418-428.
- Weiss. D. J., Dawis. R. V. & England. G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. 「Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation」 Vol 22. 120.

< 부 록 > 교사의 직무만족도에 대한 설문조사

안녕하십니까?

어려운 교육 환경 속에서 불철주야 초등학교의 발전을 위해 헌신적으로 노력하시는 선생님의 노고에 경의를 표합니다.

이 설문지는 선생님께서 재직하고 계시는 학교에서 현재 시행되고 있는 주 5일 수업제 하에서의 직무만족도를 알아보기 위해 제작되었습니다.

설문에 응답하시는 데에는 약 10여분 정도가 소요됩니다. 여러 가지 업무로 바쁘시더라도 선생님의 소중한 의견이 이 연구의 질적 향상에 큰 도움이 될 것이므로 성의껏 응답해 주실 것을 간곡히 부탁드립니다.

본 조사의 결과는 오직 연구를 위한 자료로만 사용되며, 익명으로 처리되어 개인의 비밀이 보장되시며 선생님께 개인적으로 피해가 가는 일은 절대적으로 없을 것임을 약속드립니다.

끝으로 선생님의 가정과 학교에 늘 건강과 행복이 가득하시기를 기원하며, 다시 한번 귀중한 시간을 내주신 선생님께 깊이 감사드립니다.

2013년 10월

서울대학교 행정대학원 행정학과
대학원생 : 유 제 원
지도교수 : 박 상 인

※ 설문내용과 관련하여 궁금한 사항이 있으시면 아래의 연락처로 연락주시기 바랍니다.

전화번호 :

E-mail :

I. 주5일 수업에 대한 인식 조사

이 부분은 선생님께서 주5일 수업에 대한 생각을 조사하기 위한 항목입니다. 각 문항에서 정답은 존재하지 않습니다. 각 문항을 주의 깊게 읽어주시고, 각 문항에 대해 선생님의 의견에 일치하는 곳에 V표를 해주시기 바랍니다.

문 항	①	②
	예	아니오
1. 나는 전면적인 주5일 수업에 대해 긍정적이다.		
2. 나는 주5일 수업이 현 상황에 비추어 반드시 필요하다고 생각한다.		
3. 나는 주5일 수업이 학생의 자기 주도적 학습능력, 창의성 등에 효과가 있다고 생각한다.		

II. 교사의 직무만족도에 관한 질문

이 부분은 선생님께서 교직생활에 얼마나 만족하고 계신지를 조사하기 위한 항목입니다. 각 문항에서 정답은 존재하지 않습니다. 각 문항을 주의 깊게 읽어주시고, 각 문항에 대해 선생님의 의견에 일치하는 곳에 V표를 해주시기 바랍니다.

문 항	①	②	③	④	⑤
	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 우리 학교의 교실환경은 주5일 수업과 관련한 프로그램을 실시하는데 적합하다.					
2. 우리 학교는 교육과정을 균형 있게 운영하고 있다.					
3. 주 5일 수업 실시 이후 모임이나 주위사람과의 소통이 많아졌다고 생각한다.					
4. 주5일 수업으로 인해 수업시간을 준비하기 위한 시간적 여유가 늘어났다.					
5. 나는 주5일 수업을 하면서 다른 교육관련 직업과					

비교할 때 적절한 급여를 받고 있다.					
6. 나는 주5일 수업 시행 이후 주위 젊은 교사들의 이직에 대한 생각이 줄어들었을 것이라 생각한다.					
7. 주5일 수업 및 다양한 프로그램으로 학부모들과의 관계에 긍정적인 영향을 미쳤다고 생각한다.					
8. 우리 학교에서는 교사들을 위한 복지시설이 잘 갖 추어져 있다.					
9. 우리 학교에 대한 시·도 교육청의 장학지도는 제대 로 이루어지고 있다고 생각한다.					
10. 나는 처음 보는 사람과 인사를 할 때 교사라는 직업을 밝히는 것에 자부심을 가진다.					
11. 나는 수업활동 이외에 학생들의 생활지도를 즐거 운 마음으로 한다.					
12. 나는 교원에 대한 복지나 후생(연금, 정년제도 등)에 만족한다.					
13. 주 5일 수업 실시로 학생과의 소통이나 친밀도가 증가하였다.					
14. 교사로서 나의 능력을 충분히 발휘할 수 있는 환 경이 조성되어 있다.					
15. 나는 승진이 교사의 능력과 경력 등이 종합적으 로 반영되어 이루어지고 있다고 생각한다.					
16. 주위 사람들은 교사를 중요한 직업이라고 생각한 다.					
17. 우리학교는 교사와 행정직원 사이에 격이 없이 지낸다.					
18. 교사의 근무상황이 주5일수업의 목적에 맞게 운 영되고 있다고 생각한다.					
19. 주5일 수업 시행 이후 자신만의 취미활동을 가지 게 되었거나 취미활동을 위한 시간이 증가하였다.					
20. 우리학교는 행정업무 등이 공정하게 배정되어 있 다고 생각한다.					
21. 주5일 수업 시행 후 학교장의 재량이 늘어난 만 큼 교사 개개인의 의견에 대한 반영의 정도가 커졌 다고 생각한다.					
22. 우리 학교는 교사들 간의 관계가 좋은 편이라고 생각한다.					
23. 주5일제 수업 시행 이후 교사에 대한 직업적 선 호도가 증가한 것으로 생각한다.					
24. 주5일 수업 실시에 따른 복무규정의 변화가 긍정					

적이라 생각한다.					
25. 자신이 다시 과거로 돌아간다면 교사라는 직업을 다시 선택할 것이다.					
26. 주5일 수업 시행 이후 변경된 복무규정이나 지침에 만족하는 편이다.					
27. 주5일 수업제가 시행된 후 과거에 비해 업무의 양이 줄었다고 생각한다.					

Ⅲ. 일반적인 사항

이 부분은 선생님이 근무하고 계시는 학교, 선생님과 관련된 일반적인 사항을 조사하는 부분입니다. 각 문항에 대해 해당되는 곳에 V표를 하여 주시기 바랍니다.

1. 성별 1) 남자 () 2) 여자 ()
2. (만)나이 1) 30세 미만 () 2) 30-39세 () 3) 40-49세 () 4) 50 이상 ()
3. 최종학력 1) 전문대졸 () 2) 대졸(학사) () 3) 석사 () 4) 박사 ()
4. 소속 학교 소재 지역 1) 시 지역 () 2) 군·읍·면 지역 ()
5. 학교 규모 1) 13학급 미만 () 2) 13-25학급 미만 ()
3) 25-45학급 미만 () 4) 45학급 이상 ()
6. 교직 경력 1) 5년 미만 () 2) 5-9년 () 3) 10-14년 ()
4) 15-19년 () 5) 20-24년 () 6) 25-29년 () 7) 30-34년 ()
8) 35년 이상 ()
- 7-1. 단체 활동 여부 1) 예 () 2) 아니오 ()
- 7-2. 단체 활동을 하신다면 어느 단체인지 선택해주세요.(7번 문항에서 예를

선택하신 분만 선택하시면 됩니다.)

- | | |
|-------------------|------------------|
| 1) 한국교원단체총연합회 () | 2) 전국교직원노동조합 () |
| 3) 한국교원노동조합 () | 4) 자유교원조합 () |
| 5) 대한민국교원조합 () | 6) 기타 () |

8. 선생님의 학교생활과 관련하여 하시고 싶으신 말씀이 있으시면 간단히 적어 주십시오.

- 감사합니다 -

Abstract

A Study on Teachers' Job satisfaction under the five-day education policy : Focusing on Chungcheongbuk-do

Ryu, Je weon

Dept. of Public Administration

Graduate School of Public Administration

Seoul National University

As increasing in the importance of human resources, the interests in education are growing. Among those, various policies related to education are being conducted. Since 2012, The five-day education policy has been implemented and a lot of discussion about the effects of that are being made. In Korea, although more than 50 trillion of the budget is invested in the education system every year, reliable system is not built. The treatment and welfare for teachers also are not higher than those in other countries. These problems can lead to an outflow of qualified personnel. Even though the turnover rate is not higher than expected, it can cause to drop the quality of education services, and to increase private education excessively.

Based on this recognition, this study shows that the problem can be pointed out and the implications of the policy by making

researches about teacher's job satisfaction under the five-day education policy.

Through the preceding research, I set research problems to be the following.

First, under the five-day education policy, I make a comparative study between general Job satisfaction of elementary school teachers and Job satisfaction related to the five-day education policy.

Second, I examine whether the traits of teachers, the recognition and the attitude to the five-day education policy have an effect on the difference of job satisfaction. Also I analyze the job satisfaction divided by 6 parts.

Third, I make a research about the reason why the difference of job satisfaction related to five-day education policy appears.

I have conducted survey targeting elementary school teachers in Chungcheongbuk-do. Questionnaire about the job satisfaction consists of 3 sections, demographic factors, recognition and attitude to the five-day education and job satisfaction. I has analyzed the result based on regression analysis.

The results of study are following.

Compare to the preceding research, the level of general job satisfaction is high. And the level of specific Job satisfaction related to five-day education policy is also high, further the latter is higher than former.

Region, age, union participation, recognition and attitude of five-day education policy affect the job satisfaction. specific teacher's job satisfaction related to five-day education policy in city is higher than those in countryside. The shortage of

infra-structure and high commute cost are the reasons. by age 40, there is a distinct difference. the level of teacher's job satisfaction of above 40 is higher than those below 40. It caused by the proficiency, adaptation, workload and so on. The teachers who join the union have higher job satisfaction. because union tries to establish the teachers' authority and has a power to improvement of labor conditions. The more teachers have a positive attitude on the five-day education policy and have a recognition about it, the higher the level of their job satisfaction. The gender, size of the school and academic background are ineffective explanatory factors.

The result of study shows that implemented five-day education policy affects job satisfaction but doesn' t guarantee teachers' high job satisfaction. Compensation is needed in order to improve job satisfaction of school teachers and the quality of the public education. According to the survey, most of the teachers complained about their heavy workload and shortage of infra-structure and feel low satisfaction about many tasks. This result indicates that measures about improvement of workload are important. For this, substantial improving and building the proper foundations related five-day education policy are requested.

key words : Elementary school teachers, Five-day education policy, Job satisfaction

Student Number : 2 0 1 1 - 2 3 8 8 1